

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Educación

Programa de Maestría

En Gerencia Educativa

**El Rol del docente en el Clima Institucional y en los
aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de
Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia
de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011**

Zheila Katherine Silva Pereira

2011

Al presentar esta tesis como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de Magíster de la Universidad Andina Simón Bolívar, autorizo al centro de información o a la biblioteca de la universidad para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura según las normas de la Universidad.

Estoy de acuerdo en que se realice cualquier copia de esta tesis dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial.

Sin perjuicio de ejercer mi derecho de autor, autorizo a la Universidad Andina Simón Bolívar la publicación de esta tesis, o de parte de ella, por una sola vez dentro de los treinta meses después de su aprobación.

.....

Zheila Katherine Silva Pereira

24 de Noviembre del 2011

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Educación

Programa de Maestría

En Gerencia Educativa

El Rol del docente en el Clima Institucional y en los
aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña
del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el
periodo lectivo 2010 -2011

Zheila Katherine Silva Pereira

Tutor: Rosemarie Terán Najas

Santa Rosa - El Oro - Ecuador

2011

Abstract

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación, en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro. Al analizar el clima Institucional partiremos desde su connotación terminológica, así como de los elementos que lo comprenden; esto nos permitirá crear espacios que mejoren nuestro ambiente escolar y tornarlo adecuado para resolver los problemas de aprendizaje de los estudiantes y un mejor desempeño del personal en la Institución educativa.

Identificaremos el rol que cumple el docente en el marco de tres grandes teorías; la de la Eficacia Escolar, defendida por grandes pedagogos Iberoamericanos que a través de investigaciones han rescatado la importancia que tiene el clima Institucional como un indicador de calidad en el sistema educativo, a fin de que favorezca activamente las formas de vivir en común promoviendo el crecimiento de todos; la teoría Auseblleliana del aprendizaje significativo nos revela la importancia de desarrollar en nuestros estudiantes aprendizajes duraderos; así también, la Mediación docente de Vigostky que nos posiciona en nuestra razón de ser como formadores de vida.

Se examinará la realidad del entorno en el marco del clima Institucional determinando la importancia de cada uno de los actores, a fin de consolidar la visión de la institución que se pretende. Como parte concluyente se presenta una propuesta de diseño de un enfoque que mejore el desempeño docente, las relaciones interpersonales, como puntos de partida en los procesos de enseñanza aprendizaje y en el clima Institucional.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis amados hijos: Pedrito y Andresito, así como también a mis queridas estudiantes, pues ellos han constituido la musa de inspiración, en la realización de la presente propuesta, por entregarles días mejores en la formación de su vida, para la vida misma. Permitiéndonos reflexionar a los docentes que nuestra labor posee un gran valor exponencial a la que debemos poner mucho énfasis y cuidado.

AGRADECIMIENTO

En el presente documento, deseo expresar mis eternos agradecimientos a todos y a cada uno de aquellos seres maravillosos que me han brindado su apoyo en la formación de mi vida profesional:

A mi querido Padre Celestial quien ha estado a mi lado dándome las fuerzas y sabiduría necesarias, para emprender día a día cada desafío con ánimo pronto.

A mi amado esposo, Pedro Morales, por su apoyo incondicional en cada faceta de mi vida, entregándome su amor y comprensión que tanto necesitaba. A mis pequeños hijos, por darme su amor y ternura y concederme parte de su tiempo para mi desarrollo profesional.

A mis queridos padres por el cariño y comprensión brindados en mi vida. A la Universidad Andina Simón Bolívar, por darme la oportunidad de ilustrarme con las sabias enseñanzas de grandes Maestros que constituyen hitos en la educación de nuestro pueblo.

A mi tutora la Dra. Rosemarie Terán, por darme su apoyo, emocional y direccional en la realización del presente proyecto, permitiéndome descubrir lo maravillosos de ser docente al servicio de juventudes.

A mi querido Colegio Sara Serrano de Maridueña, por abrirme las puertas a una capacitación constante y permanente en pro de mí desempeño.

A los Pastores Pablo Burgos y Georgina Mosquera, por las oraciones de fortaleza y cuidado que elevaban a Dios a mi favor en mi tiempo de estudio.

Contenido

Abstract.....	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	11
EL CLIMA INSTITUCIONAL	11
1.1.- Características Generales del Clima Institucional	11
1.2. Modelos para analizar el clima Institucional	17
1.2.1 Desde la perspectiva de pedagogos como Decroly, Ausubel y Vigotsky	18
1.2.2 Desde La Eficacia Escolar	27
1.2.2 Importancia de Evaluar el Clima Institucional	30
CAPÍTULO II	33
ANÁLISIS DEL ROL DEL DOCENTE DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA Y SU EFECTO EN LOS APRENDIZAJES.	33
2.1.- Entorno Geográfico y Social.....	34
2.2.- Descripción del PEI Análisis del ejercicio docente	35
2.3.- Sistematización de la información.....	38
2.3.1 SISTEMATIZACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION	38
2.3.2 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION	41
2.3.3. SISTEMATIZACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCION	44
2.3.4. SISTEMATIZACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA A EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA	49
2.3.5. SISTEMATIZACION DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS ESTUDIANTES DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA	51
2.3.6. CASOS REALES Y ESPECÍFICOS EN LOS QUE SE EVIDENCIA EL EJERCICIO DOCENTE DE LAS ESTUDIANTES DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA	53
CAPÍTULO III	58
PROPUESTA DE UN DISEÑO DE FUNCIONES QUE MEJORE EL EJERCICIO DOCENTE DESDE LOS POSTULADOS DE GRANDES TEORIAS	58
3.1 TÍTULO	58
3.2 UBICACIÓN Y VERIFICACIÓN	59
3.3 JUSTIFICACIÓN	59

3.4	OBJETIVOS.....	60
3.4.1	OBJETIVO GENERAL.....	60
3.4.2	OBJETIVO ESPECÍFICO.....	60
3.5	FUNDAMENTACION TEÓRICA DE LA PROPUESTA	60
3.6	CONTENIDOS DE LA PROPUESTA	63
3.7	METODOLOGÍA	64
3.8	DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LOS TALLERES.....	66
	TALLER N° 01	66
	TALLER N° 02.....	67
	1.- Denominación: "Caminando hacia objetivos Firmes"	67
	TALLER N° 03.....	68
	TALLER N° 04.....	69
3.9	ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	71
3.9	EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	72
3.11	RESULTADOS ESPERADOS.....	72
CAPÍTULO IV.....		73
CONCLUSIONES GENERALES.....		73
BIBLIOGRAFÍA.....		80
ANEXO # 1		82
	Estudiantes del Segundo Año Bachillerato en Ciencias.....	83
ANEXOS # 2.....		84

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo desarrolla un tema muy peculiar e interesante en las comunidades educativas, pues pretende dar respuesta a esta gran interrogante ¿Cómo incide el factor docente dentro del clima Institucional y en la calidad de los aprendizajes? a fin de que los docentes realicemos un análisis a nuestra labor y tomemos los correctivos necesarios que nos permitan generar diariamente aprendizajes duraderos en nuestros estudiante.

Sabemos claramente que la educación es un arma poderosa en la formación de los individuos, que educar es formar personalidades que transformen la sociedad, y lamentablemente hemos visto como buena parte de los sistemas educativos han acumulado históricamente un conjunto de deficiencias en la formación académica de niños y jóvenes manifestando así, una dramática distancia entre calidad y equidad.

Al analizar hasta donde trasciende la labor docente recurrimos a las teorías del aprendizaje sostenidas por Ausubel, Vigotsky y Decroly como ejes orientadores de óptimos resultados en la educación a través de los tiempos.

El respeto y la tolerancia constituyen un factor clave que debe ser contemplado y evaluado dentro del clima institucional, este es fundamental para que ese equipo humano pueda convivir con armonía, ya que sin él es muy difícil lograrlo, por lo tanto ser docente es un acto noble y muy humano, es pensar en el estudiante en sus necesidades e intereses, considerando además las debilidades y fortalezas que poseen cada uno de ellos para atenderlas y aprovecharlas oportunamente. Así como también la relación entre sus pares y superiores, este es un punto neurálgico en la educación.

Al analizar el ejercicio docente en el clima Institucional abordaremos los planteamientos de la Investigación Iberoamericana sobre la eficacia escolar de Javier Murillo Torrecilla que junto a otros pedagogos, nos han proporcionado los horizontes en los que debemos enfocarnos para alcanzar una educación de calidad.

Es importante señalar también que el motivo de esta investigación radica fundamentalmente en examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de los aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación, en un colegio de la Provincia de El Oro, pero que puede ser aplicado en cualquier escenario que presente debilidades similares de aprendizaje y deficiencias en el clima Institucional, el mismo que ha sido detectado por medio de entrevistas, encuestas y observaciones directas en cada uno de los actores de la comunidad educativa.

La investigación concluye entregando una propuesta que permita mejorar el ejercicio docente, la misma ha sido de gran importancia porque los aportes adquiridos en ésta acción han servido de insumos para la construcción del Código de Convivencia del Colegio Sara Serrano de Maridueña, campo de Investigación.

CAPÍTULO I

EL CLIMA INSTITUCIONAL

Son muchos los instrumentos que se han utilizado para la medida del clima en contextos escolares, no sólo con fines evaluativos, sino también de investigación; en el presente trabajo presentaremos las características generales que determinan el clima institucional, así como también revisaremos los aportes de grandes pedagogos, como Decroly que a través de la historia han hecho grandes contribuciones de una manera implícita en el tema del clima institucional, abordaremos los postulados de la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel y el rol de la comunidad educativa en la Zona de Desarrollo Próximo defendida por Vigotsky.

Además, examinaremos un aporte fundamental de los países iberoamericanos que ha ayudado a alcanzar grandes estándares de calidad al aplicarlos en sus centros escolares como lo es el Modelo de la Investigación iberoamericana sobre Eficacia Escolar (IEE); y la importancia que tiene en un centro organizacional la evaluación del clima con el fin de accionar el desempeño en relación a los objetivos.

1.1.- Características Generales del Clima Institucional

Definir el concepto de clima institucional es una tarea muy compleja porque abarca muchas dimensiones al ser considerado desde las diferentes perspectivas de sus actores, sin embargo, hay muchos investigadores que han aproximado sus conceptualizaciones a aspectos más específicos que de una u otra manera nos revelan una noción de lo que podríamos comprender por clima institucional.

Tener clara la idea de que el clima institucional es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su construcción representa una ruta al

progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Pretendiendo ser más específica en el análisis de este importante tema partiré señalando que el clima Institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros.

El clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Esto lo podemos comprender claramente según lo manifiestan las investigaciones realizadas por El Consejo Ejecutivo Observatorio de las Políticas Educativas de la Universidad de Chile donde establecen que: “el clima Institucional es el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales que, integrados, confieren un estilo propio a dicha institución, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos”, razón por la cual sostienen que debe ser considerado como un indicador de la calidad de la educación al señalar: “el ambiente escolar sí es un indicador de calidad ya que tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que posee cada integrante, ya sea, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que además, se reflejan en las relaciones personales y profesionales”¹ aspectos que creemos deben estar relacionados de manera intrínseca con la misión y visión institucional.

Para determinar las características que identifican el buen Clima agradable y positivo que permita desarrollar nuestros objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. Ya que de este término se desprende la idea del clima agradable, y el diccionario de la Lengua nos indica

¹ Posición del Observatorio de Políticas Educativas <http://www.opech.cl/comunicaciones/comunicado2.pdf>

que: “convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armónica de grupos humanos en un mismo espacio”². Para ello, es necesario llegar a una propuesta consensuada de los miembros de la comunidad y definirla de acuerdo a los intereses y necesidades de todos en general y de cada uno en particular.

Además, en el accionar de un centro educativo es fundamental que no olvidemos que, si el fin de la escuela es formar al niño en la vida y para la vida, debemos los responsables de aquel principio preguntarnos ¿qué espera el alumnado de la Institución?, y a partir de allí dirigir la comprensión del término convivencia con los demás actores, porque es muy común notar como en centros escolares se suelen tomar decisiones sin su participación, las mismas que resultan ser impositivas y no de copertenencia, lo que genera un ambiente desagradable y negativo que entorpece los objetivos formativos.

Comprendiendo lo que encierra el término de convivencia ahora nos es necesario establecer los factores que inciden en el clima, el mismo que se hace imperioso abordarlo desde una perspectiva integral, es decir, valorando todos los elementos que forman parte de la comunidad educativa así como: los aspectos de educación y formación, como también los psíquicos, anímicos, familiares, sociales, económicos o sucesos únicamente coyunturales que rodean la vida de cada individuo, en cada situación cotidiana, porque todos estos influyen en la consideración del clima de desempeño, que puede ser positivo o negativo.

Por otro lado no podemos descuidar las estrategias que se realicen para fomentar el adecuado clima organizacional, tanto las individuales como las grupales y colectivas que pueden distorsionar las opiniones y las apreciaciones de la comunidad educativa.

² Diccionario de la Real Academia de la Lengua <http://definicion.de/convivencia/>

Es muy claro observar que cada miembro procura en su lugar de desempeño sus propios objetivos individuales, y por otro lado, al formar parte de un colectivo entonces desea identificarse con la organización en la que se desempeña, es precisamente aquí donde la institución educativa debe pretender encausar todas y cada una de las actividades en función a los objetivos que conlleven al cumplimiento de la misión que persigue la visión institucional.

Según los estudios realizados por la CEPAL en 1999 los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aún cuando ninguno está presente, los resultados son los peores.³ Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias.

Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño. Los factores son:

- La comunicación planificación y proyección hacia la meta en la capacidad de liderazgo pedagógico y comunitario de los directivos.
- Predisposición, compromiso y experiencia del maestro de la institución, y su estabilidad en la escuela.
- Planes y programas que contemplen actividades y vínculos significativos entre la institución y las familias y el apoyo de éstas a la actividad escolar.
- Los factores psíquicos, anímicos, familiares, sociales.

³ Ravela, Pedro; “Escuelas productoras de conocimientos en los contextos socioculturales más Desfavorables”. CEPAL, Oficina de Montevideo 1993, pág.21

A nivel de país, estos aspectos están siendo considerados a través de las grandes líneas del Plan Decenal de Educación que pretende impartir a los ecuatorianos una educación de calidad y calidez. Así tenemos que en el Factor de educación y formación toda institución educativa propende formar al individuo en la vida y para la vida, por lo tanto debe regirse a los principios educativos que permitan alcanzar este fin. Aspecto que es contemplado en El Plan Decenal de Educación, y que se sustenta en la Constitución de la República, en cuyo artículo 27 describe esencialmente los elementos constitutivos de la educación para el servicio de los y las ecuatorianas, donde se propone a la “educación como derecho básico de todos los ecuatorianos”. Entre las características de la educación se destacan dos esenciales: Estará centrada en el ser humano. Y además lo concebirá de manera holística⁴, es decir como un todo relacionando íntimamente lo físico con lo emocional.

El segundo inciso del artículo 27 nos recuerda la importancia fundamental que tiene la educación para la construcción de una sociedad democrática, justa y solidaria “La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.”⁵

Al mismo tiempo en el Plan Decenal de Educación, contamos con políticas que nos permiten asentar nuestra visión en el bien común, así la cuarta política tiene como objetivo “formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano”⁶. Aspecto que rige en todas las instituciones del Estado y en función a la cual deben fijarse tanto los objetivos institucionales como la visión y misión que cada centro persigue.

Pero es fundamental que estos objetivos visionarios sean analizados y consensuados con todos los miembros, a tal punto que involucren y encaminen a todos en su labor, con el fin de identificarse en este compromiso, procurando

⁴ Constitución Nacional de la República del Ecuador, Sección quinta Educación, 2008

⁶ Plan Decenal de Educación 2006 - 2015 <http://dech.gob.ec/doc/politicas.pdf>. ⁵ Y ⁴ Constitución Nacional de la República del Ecuador, 2008

todos la meta anhelada como Institución. En este punto es relevante el papel que cumple la comunicación, recordemos esa frase anónima que es de gran trascendencia: **el dialogo es el mejor arte en una sociedad, sin él, ella no existiría.**

Por lo tanto, empezando por los directivos institucionales debe analizarse la capacidad de liderazgo, la misma que compromete a estar siempre operada para conducir a todos de manera eficaz y proactiva, implementando la cultura del diálogo que beneficie e involucre a cada uno de los miembros de la Institución, fomentando el compromiso y la responsabilidad de todos para con todos, respetando sus derechos como también reconociendo sus aciertos y corrigiendo los desatinos.

Así mismo los planes y programas educacionales deben estar desarrollados a través de la revisión constante, haciendo las respectivas adaptaciones curriculares a fin de que estas nos orienten a determinar los lineamientos que tiene la educación, así como también se obligan a satisfacer las necesidades del educando en su medio social, vinculando estrechamente a la familia dentro del accionar cotidiano.

Los factores tanto psíquicos, anímicos, familiares, sociales deben ser atendidos reflexionando en cada uno de manera muy particular a través de una atención y motivación en el compromiso adquirido, procurando la comunicación como una de las herramienta más potentes para desarrollar la motivación de los colaboradores y miembros del equipo de trabajo los que pueden ser apreciados como estímulos que sienten cada uno de los actores en el puesto que se desenvuelven, al ser atendidos en sus diferentes requerimientos, se redundará

como aporte al gran objetivo plateado, procurando potenciar el desempeño y favorecer así la convivencia armónica.

Estos estímulos suelen tornarse positivos o negativos, motivadores o desmotivadores, por eso es conveniente que todos estén conscientes del grado de responsabilidad de cada uno de los miembros en este proceso, así como la autonomía y la integración con los compañeros. Con el ánimo de fomentar las capacidades que tiene cada actor en su formación ya sea de estudios, de experiencias socio-afectivas en el medio familiar, en la institución y en la sociedad que lo rodea.

1.2. Modelos para analizar el clima Institucional

En el pasar de los años hemos estudiado a grandes pedagogos que a través de investigaciones, han realizado aportes significativos en el avance educativo. En el presente trabajo mencionaremos a Decroly, pedagogo de origen Belga que implementó una pedagogía para la vida, aplicando la metodología Holística⁷; así como también abordaremos los postulados de la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel y el rol de la comunidad educativa en la Zona de Desarrollo Próximo Defendida por Vigotsky

Conocemos que son muchos los instrumentos que se han utilizado para la medida del clima en contextos escolares, no sólo con fines evaluativos, sino también de investigación; entre ellos revisaremos uno que ha ayudado en los países iberoamericanos a alcanzar grandes estándares de calidad al aplicarlos en sus centros escolares como lo es el Modelo de la Investigación iberoamericana sobre Eficacia Escolar (IEE).

⁷ El Currículo Holístico se basa en los principios biológicos del desarrollo humano ...este constituye un "Modelo biológico" que se centró en la adaptación del organismo humano al medio ambiente natural y social: Los principios rectores de la escuela Decroly en Bruselas, se basa en el reconocimiento y el respeto por las necesidades humanas intrínsecas. La pedagogía del Dr. Decroly es de importancia para la definición de una base racional para el cerebro de la educación basada integralmente. Decroly Ovide Un currículo holístico "As de aprendizaje para la vida "file:///F:/DECROLY.htm

1.2.1 Desde la perspectiva de pedagogos como Decroly, Ausubel y Vigotsky

Un pensamiento célebre de Pitágoras dice que “Educar no es dar carrera para vivir, sino templar el alma para las dificultades de la vida”, quienes hacemos de la educación nuestro apostolado, sabemos que el compromiso de cada maestro es dotar efectivamente de las herramientas necesarias que permitan al niño, y al joven enfrentarse de manera positiva en la sociedad, la teoría del aprendizaje es un pensamiento que nos explica y predice como aprende el ser humano. Y bajo esta perspectiva los docentes estamos llamados a descubrir y aplicar la más acorde en nuestro ejercicio diario.

Conocer todo lo relacionado a las teorías del aprendizaje permite al docente fundamentar la labor pedagógica desde diferentes enfoques, y en distintos espacios, así como también seleccionar las estrategias adecuadas y oportunas para aplicarlas en el salón de clases partiendo de la realidad del entorno y de los intereses del estudiante y de la sociedad.

Al revisar los lineamientos pedagógicos de grandes hombres que dedicaron su vida al campo de esta investigación nos encontramos con el Dr. Ovide Decroly (1871-1932) quien funda una escuela experimental, donde se plantea la tesis que *“la escuela es la educación para la vida”*. Cimentada en base a políticas educativas que favorecen la maduración de la inteligencia, del potencial personal, de la inteligencia social, de las capacidades individuales y sensibilidades.⁸ Es decir preparando a los hombres y mujeres para integrarse en la sociedad, comprometiéndoles en la construcción de una humanidad mejor.

Es pues fundamental aclarar que en un conglomerado, la libertad y la responsabilidad definen una organización dentro de la cual cada uno se esfuerza

⁸. Decroly Ovide Un currículo holístico “As de Aprendizajes para la vida” (1871-1932, file:///F:/DECROLY.htm

por ser un miembro consciente y útil de la colectividad. Por lo tanto, se lo debe inducir a realizar estos principios en función a los lineamientos visionarios que encaucen hacia los objetivos.

El autor citado señala que “el mejor ideal para una generación es esforzarse para formar su descendencia a fin de que esta pueda ser capaz de vivir y disfrutar de más belleza y más felicidad” es por ello que considera que la escuela es la llamada a reducir las causas de la incomprensión, prejuicios y demás conflictos, porque formar vidas es el ideal de la educación. Sin él, el propósito mismo de la existencia del hombre se desvanece.

Decroly de manera implícita sostiene y defiende el papel que cumple la comunidad educativa y en sus lineamientos señala que debemos comprender y atender al niño y al joven, dotándolo de los instrumentos necesarios para enfrentarse a ese mundo social que espera por él, determinando que para la realización plena del hombre le es necesario preparar a alguien en la vida. “Si no fuera el hijo que criar, proteger, enseñar, y de transformarse en el hombre del mañana, el hombre de hoy no tendría sentido y podría desaparecer.” por tal motivo, todos quienes hacemos educación debemos tener presente que “El niño es el futuro”⁹. Nosotros le formamos para el futuro.

Es substancial considerar que las investigaciones pedagógicas con el pasar de los años han seguido obteniendo mejores resultados en este campo y han fortalecido cada vez las pautas para cubrir las necesidades y mejorar las realidades sociales, las mismas que se presentan de manera muy diversa, razón por la cual, el docente está llamado a una constante preparación y actualización del medio de su competencia.

David Ausubel, Dr. en Psicología y creador de la teoría del Aprendizaje significativo, también nos invita a analizar el rol de cada uno de los docentes

⁹ Decroly (Ovide) citado por Besse, Jean **Mari** “Una Pedagogía Racional Biblioteca Grandes Educadores Vo L. 1

como factor preponderante en el aprendizaje de los estudiantes y por consiguiente un punto fundamental dentro del clima institucional.

Los psicólogos han aportado notablemente en descubrir un mejor camino para generar un óptimo aprendizaje y los docentes tenemos el compromiso de velar por los intereses de nuestros educandos, así como también de mantener un agradable ambiente de trabajo, procurando buenas relaciones interpersonales en la institución, ya que estas pueden tornarse favorables o desfavorable en el aprendizaje y el alto grado de confianza o comunicación hace posible la buena marcha institucional.

La teoría Ausubeliana, nos permite ver que el papel que cumple la escuela en el desarrollo del educando es determinante, porque es precisamente la comunidad educativa la que debe generar aprendizajes significativos que le permitan al estudiante desenvolverse y desarrollarse dentro y fuera de ella. Por eso debe reflexionarse que los seres humanos al nacer, poseemos funciones mentales y elementales, las mismas que a medida que el hombre crece, sufren cambios y transformaciones, debido a las diferentes culturas y medios en los cuales este se desenvuelve.

Esta escuela, centra su valor al desarrollar aprendizajes que requieran mayor capacidad de desarrollo psíquico en el niño o joven y que éste puede adquirir conocimientos empíricos mediante la cotidianeidad y modificar la personalidad en el mundo social en el que subsiste.

"Naturalmente, es cierto que la escuela también se ocupa de desarrollar en el estudiante la capacidad para emplear los conocimientos adquiridos en la resolución de problemas prácticos, es decir de mejorar su capacidad para pensar de una manera sistemática, independiente y crítica en unos campos particulares de indagación. Aunque en parte en la práctica, esta última función de la escuela es inseparable de su función de transmisión de conocimientos, es menos fundamental desde el punto de vista de la cantidad de tiempo que puede asignar de manera razonable, de los

objetivos de la educación en una sociedad democrática y de lo que puede esperar desde una perspectiva realista, de la mayoría de los estudiantes"¹⁰

Este pensamiento nos permite ver el grado de convergencia con lo que Vigotsky señala que "ningún conjunto de capacidades cognoscitivas es necesariamente más "avanzado" por el contrario, representan formas alternativas de razonamiento o "herramientas de adaptación", que han evolucionado debido a que permiten a los niños adaptarse con éxito a los valores y tradiciones culturales."¹¹ Lo que nos deja entrever la importancia de la escuela en bienestar de cada estudiante

Un proverbio chino dice “. Si quieres un año de prosperidad, planta arroz. Si quieres 10 años de prosperidad, planta árboles. Si quieres prosperidad para siempre, educa un pueblo”. La civilización está basada en la transmisión del conocimiento de persona a persona y de una generación a otra. Sin aquella reserva del conocimiento, cada persona y cada generación tendrían que comenzar desde cero; pero con el pasar de los años podemos comprender cosas cada día más avanzadas y es entonces cuando nos damos cuenta que hemos desarrollado cada día nuestras capacidades, por lo tanto, el sistema en el que vivimos demanda más de nuestro desarrollo cognitivo.

El hombre al igual que la sociedad avanza y cada nueva generación tiene la necesidad de heredar del mundo mucho conocimiento y de esta manera obtener las comprensiones de sus padres y maestros para usarlos como punto de partida para seguir generando y acumulando juicios aún más avanzados. He aquí la importancia de la escuela, porque para tener más y mejores resultados, es esencial tener más y mejores comprensiones.

¹⁰ Ausubel David, “adquisición y retención del conocimiento, Paidòs, México 2000, pág. 52

¹¹ Baquero, Ricardo. "Vygotsky y el aprendizaje escolar". Buenos Aires. Editorial Aique S.A. 1997.

Ausubel plantea que “el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva” previa que se relaciona con la nueva información, “a esto el escritor lo denomina subsunsores¹².

“A manera de ejemplo en física, si los conceptos de sistema, trabajo, presión, temperatura y conservación de energía ya existen en la estructura cognitiva del alumno, estos servirán de subsunsores para nuevos conocimientos referidos a termodinámica, tales como máquinas térmicas, ya sea turbinas de vapor, reactores de fusión o simplemente la teoría básica de los refrigeradores; el proceso de interacción de la nueva información con la ya existente, produce una nueva modificación de los conceptos subsunsores (trabajo, conservación de energía, etc.), esto implica que los pueden ser conceptos amplios, claros, estables o inestables. Todo ello depende de la manera y la frecuencia con que son expuestos a interacción con nuevas informaciones. “¹³

Resumiendo, la esencia la teoría de la asimilación de Ausubel, podemos decir que su punto de partida radica en que “los nuevos significados son adquiridos a través de la interacción de los nuevos conocimientos con los conceptos o proposiciones previas, existentes en la estructura cognitiva del que aprende. De esa interacción resulta un producto, en el que no solo la nueva información adquiere un nuevo significado, sino, también el subsunsores (conocimientos relevantes) adquiere significados adicionales,¹⁴ es decir, que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente a medida que estos sean relevantes y estén adecuadamente claros dentro de la actividad cognitiva del individuo, los que servirán como un anclaje a las ideas primeras, momento en el cual la labor del docente es determinante, tanto como para explorar los conocimientos previos en función al tema a tratar, cuanto en el anclaje con este, para alcanzar el grado de significatividad, otorgándole de esta manera una importancia lineal al clima institucional.

En consecuencia debería estar claro que el “aprendizaje verbal significativo, en sentido general del término y también la comprensión intuitiva subverbal y otros tipos de aprendizajes simbólicos que no se expresan en el lenguaje formal de las cultura, constituyen el principal medio para aumentar la acumulación de conocimientos del estudiante dentro del aula y fuera de ella”¹⁵

Ausubel para aclarar mejor su teoría señala una frase muy importante que los docentes debemos considerarlas al iniciar nuestra labor educativa **“El factor**

¹² estructura cognitiva”, se denomina así al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. Fabara, Eduardo “Documentos de clases Magistrales UASB

¹³ http://www40.brinkster.com/ccarrasc/Teor%C3%ADa_del_aprendizaje_significativo_de_David_Ausubel.doc

¹⁴ Ausubel, David P. y Otros “Psicología Educativa”. México DF. Editorial Trillas S.A. 1976.

¹⁵ Ausubel David, “adquisición y retención del conocimiento, Paidós, México 2000, pág. 53

más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente".

Es importante que los docentes no agotemos nuestro deseo de formación en nuestros chicos, sino que más bien seamos proactivos en la construcción de jóvenes con confianza en sí mismo y en sus maestros, que descubramos que donde además de explicaciones y concreciones es necesario también que haya un tiempo de realización de experimentos, diseño de juegos, explicaciones entre compañeros, resolución de problemas, a la atención de sus inquietudes e intereses, y demás actividades donde el profesor pueda intervenir de forma más individualizada y productiva, a fin de alcanzar el ideal de paz, libertad y justicia social a través del proceso educativo, dándole a nuestros estudiantes un espacio que les permita desarrollarse plenamente

Es importante además que los docentes interioricemos en cada accionar que el profesor mediocre, es aquel que dice. El buen profesor, en cambio es el que explica. y el profesor superior, es el que demuestra. Pero el gran profesor, es aquel que inspira¹⁶. Y en este punto es importante recordar aquella frase célebre de Maruja Torres cuando dice: "el buen maestro hace que el mal estudiante se convierta en bueno y el buen estudiante en superior. Porque así como lo señala Turgot "el principio de la educación es predicar con el ejemplo".

Lev Vygotsky¹⁷, otro personaje destacado en este ámbito de los aprendizajes, fundamenta su obra en que **el desarrollo de los humanos únicamente puede ser explicado en términos de interacción social.**

¹⁶ Arthur Ward William "Alcanzando el éxito" volantín <http://www.exito-motivacion-y-superacionpersonal.com/boletin-alcanzando-el-exito-24.html>

¹⁷ Lev Vygotsky, 1896 – 1934, psicólogo bielorruso, es uno de los más destacados teóricos de la psicología del desarrollo, y precursor de la neuropsicología. El carácter fecundo de su obra y su temprano fallecimiento ha hecho que se lo conozca como "el Mozart de la psicología" (caracterización creada por Stephen Toulmin) <http://www.infoamerica.org/teoria/vygotsky1.htm>

Ha presentado soportes suficientes para defender su teoría socio- histórica, determinando que la escuela representa un factor fundamental en el desarrollo personal y en el avance de los pueblos, además permite la socialización de los individuos y le enseña a ser íntegro en la sociedad, le consiente el ejercicio de pensar, el mismo que requiere tanto de los instrumentos o recursos como de las operaciones intelectuales, y es precisamente la escuela la que tiene que abordar tanto los conceptos y redes conceptuales así como también las inferencias que se puedan extraer a partir de su contacto con el medio para asimilarlos e incorporarlos en su estructura cognitiva.

Vigotsky señala que “el propósito de la educación es procurar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, y valores que le permitan al individuo ser personas capaces y eficientes como resultado de un aprendizaje real y permanente y es precisamente la escuela quien promueve y facilita este desarrollo. Debido a que los conceptos científicos son adquiridos mediante la instrucción, estos persiguen el camino inverso seguido por los espontáneos aprendidos, (o sea los cotidianos), es decir, mientras que los primeros van de lo abstracto a lo concreto, los segundos van de lo concreto a lo abstracto, por eso todo ser humano tiene la necesidad y responsabilidad de estudiar y prepararse para enfrentar los retos de la vida”[..]¹⁸

Considera al profesor como un guía y un mediador en el proceso de construcción de conocimientos del alumno, comprende el desarrollo como una generalización humana significativa. Vigotsky sostiene que el individuo requiere de “la mediación semiótica”¹⁹ para ampliar procesos psíquicos superiores, tales como: desarrollar la lengua escrita y los conceptos científicos, entre otros. “Es la naturaleza semiótica de las actividades (primeramente realizadas en la dinámica de la

¹⁸ Typhon Anastasia, Voneche Jacques “ la génesis social del pensamiento, Paidós México 2000,

¹⁹ La mediación semiótica se comprende por el proceso mediador de los signos que modifican profundamente la construcción del pensamiento caracterizada por un doble proceso de internalización y externalización, dirigidos por mecanismos tales como la toma de conciencia, la abstracción y la regularización. Fabara E. Documentos de clases Magistrales UASB.

comunicación entre el niño y los adultos) lo que hace posible su internalización en el pensamiento individual”²⁰

Si el pensamiento no se desarrolla en forma espontánea, entonces es necesaria la presencia de un guía que conduzca el camino más adecuado para el desarrollo del pensamiento. Es allí donde entra el docente a través de la escuela, pues si el pensamiento no se desarrolla de manera espontánea debe ser provocado, entonces diremos que la escuela cumple un papel preponderante en el desarrollo del intelecto. Por lo que considera también que la relación que se establece entre maestros y estudiantes debe ser de manera efectiva y afectiva, porque el docente es el que debe acompañar al estudiante a conseguir un óptimo aprendizaje” los mecanismos individuales de construcción y reorganización del conocimiento convergen con los mecanismos interpsicológicos vinculados con la comunicación, la cooperación y la mediación semiótica”

Otro punto relevante de este escritor ruso, es la teoría de la ZONA DE DESARROLLO PRÓXIMO (ZDP) esta teoría nos da la oportunidad de realizar un análisis sobre las practicas educativas y el diseño de estrategias de enseñanza que aplicamos los docentes, es decir, pasar por dos niveles en la capacidad de un alumno. Por un lado el limite de lo que él solo puede hacer, denominado el nivel de desarrollo real y por otro, el limite de lo que puede hacer con ayuda, o sea el nivel de desarrollo potencial. Este análisis permite definir con precisión las posibilidades que caracterizan a un alumno y especialmente porque permite delimitar en que espacio o zona el docente debe realizar la acción de enseñanza y el papel que tiene en el desarrollo de las capacidades humanas.

²⁰ Typhon A, Voneche Jacques “ la génesis social del pensamiento, pág... 108

Vigotsky sostiene que la Zona de Desarrollo Potencial “es la distancia entre el nivel de resolución de una tarea que una persona puede alcanzar actuando independientemente y el nivel que puede alcanzar con la ayuda de un compañero más competente o experto en esa tarea”²¹

Vigotsky nos indica que la zona de desarrollo potencial se encuentra entre el desarrollo real de una persona y el potencial intelectual de este, es allí donde la ayuda oportuna de padres maestros y comunidad en general debe desarrollar las capacidades intelectuales de nuestros semejantes que tenemos alrededor, es precisamente por esta gran razón que determinamos fundamental atender el clima institucional, porque es aquí donde esa mediación ayuda a fijar aprendizajes, con esto no pretendo señalar que los individuos por sí solo no somos capaces de producir conocimiento, sino que la ayuda oportuna de un guía o mediador facilitará alcanzar este potencial, así como también si no hay una correcta administración de las habilidades y demás actividades, estas pueden ser truncadas y deterioradas. Sabemos que en cada alumno y para cada contenido de aprendizaje existe una zona que está próxima a desarrollarse y otra que en ese momento está fuera de su alcance. Zona que la comunidad educativa debe atender de manera favorable.

Como hemos visto Decroly, Vigotsky al igual que Ausubel sostienen que el entorno en el que se desarrolla el aprendizaje es determinante y los docentes debemos partir de los conocimientos previos que a través de la interacción del medio y bajo un ambiente acorde encaminar el proceso de aprendizaje. Si los docentes descuidamos este punto fundamental, el estudiante no relacionará lo que va a percibir en el nuevo conocimiento y por lo tanto esta se considerará una información simple sin significado ni relevancia. Cuando el punto de partida está

²¹ Fabara E. Documentos de clases Magistrales UASB

demasiado alejado de lo que se pretende enseñar, al alumno le cuesta intervenir conjuntamente con el profesor, no está en disposición de participar, y por lo tanto no lo puede aprender..

La zona de desarrollo Próximo permite la formación de procesos psicológicos superiores, por lo que las técnicas de aprendizaje como los contenidos y demás instrumentos deben ser los más necesarios y oportunos.

Es preciso recordar en este punto las recomendaciones de un defensor de la teoría constructivista: “ Cuando es tal la multitud de temas o de hechos inconexos a que se somete la mente que el estudiante no tiene tiempo ni la oportunidad de sopesar su significado , finge aceptarlos , cree en ellos, cuando en realidad su creencia es de un tipo totalmente diferente e implica una medida de la realidad, su creencia de un tipo totalmente diferente e implica una medida de la realidad distinta de la que opera en la vida y en su actividad fuera de la escuela ...Mejores resultados daría en menos temas y meros hechos, junto con una mayor responsabilidad en el momento de pensar en el material de esos temas y esos hechos con el fin de comprender que es lo que implican” John Dewey (1910)²²

Es fundamental por tanto que los docentes conozcamos y nos apropiemos de las necesidades del estudiante, que conozcamos su realidad sociocultural y afectiva, y que analicemos todas las posibilidades de aprender y desarrollarse, porque todas dependen de las Zona de Desarrollo Próximo, pues es allí donde debe procurarse la interacción educativa, adecuada y oportuna.

1.2.2 Desde La Eficacia Escolar

Al analizar este aspecto de la eficacia Escolar me resulta muy interesante partir de la realidad de nuestro medio, donde grandes pedagogos han

²² John Dewey (1910)Citado por Zuburía Julián Modelos Pedagógicos pàg108

aprovechado el convenio cultural Andrés Bello²³, para mejorar la calidad aprendizaje de nuestros niños y adolescentes iberoamericanos, los mismos que nos diseñan espacios muy similares y nos permiten identificar alternativas de cambio y productividad que podemos aplicar en nuestros centros escolares.

Claude Saint²⁴ nos invita a reflexionar en este hermoso pensamiento “La educación es una segunda existencia dada al hombre; es la vida moral, tan apreciable como la vida física”, la misma que todos los maestros debemos aprovecharla y sembrar en ella todos los principios y valores que constituyen las herramientas para enfrentar positivamente los desafíos sociales.

Los países Iberoamericanos, necesitan un accionar urgente de todos los actores de la sociedad, al considerar que cada uno cumple un papel preponderante en ella y por lo tanto, es menester que recapacitemos y realicemos una mirada retrospectiva a todo aquello que hemos realizado en nuestra labor y procuremos ser un aporte significativo para mejorar la calidad educativa.

El concepto de clima escolar según los investigadores del IIEE es considerado como “sinónimo de cultura escolar–, con dos perspectivas diferentes:

- Atmósfera escolar ordenada: donde se señala su importancia basada en las reglas y normas, los castigos y recompensas, el alejamiento y abandono, la satisfacción en este tema, entre otros.
- El concepto de Clima escolar está orientado hacia la eficacia y las buenas relaciones internas, es decir considerar como prioridades en la mejora de la eficacia del clima, todas las percepciones sobre las condiciones generales que mejoran la eficacia, o sea las relaciones entre alumnos, entre alumnos y docentes, entre directivos y alumnos, entre docentes, el papel

²³ El Convenio Andrés Bello es una organización de carácter intergubernamental e internacional con sede en Bogotá, Colombia, que desde 1970 trabaja en procesos de integración educativa, científica, tecnológica y cultural en el ámbito iberoamericano. [es.wikipedia.org/wiki/Convenio Andrés Bello](http://es.wikipedia.org/wiki/Convenio_Andr%C3%A9s_Bello)

²⁴ Escritor e historiador francés, uno de los principales teóricos e iniciadores del socialismo moderno El pensamiento de Saint-Simón deriva de su reacción contra el derramamiento de sangre de la Revolución Francesa y el militarismo de Napoleón. En sus teorías propugnaba la idea de que la propiedad privada sería buena en cuanto cada individuo recibiera su retribución en función de su capacidad. <http://www.biografica.info/biografia-de-saint-simon-claude-henri-de-rouvroy-conde-de-2158>

del directivo en las relaciones, compromiso de los alumnos, mobiliario y construcciones, entre otros aspectos.”...²⁵

Es importante meditar que a la luz de nuestra realidad socioeconómica, los sistemas educativos iberoamericanos enfrentan el reto de incrementar los niveles de calidad y de equidad para ofrecer así una sociedad más productiva y mucho más justa, aspectos que constituyen parte angular en la misión que se pretende alcanzar. Así como lo citan los investigadores “La educación es pilar fundamental para la formación de la conciencia social y para el ordenamiento científico de la construcción de saberes desde lo sociocultural”²⁶

No debemos descuidar que en la educación la tarea debe ser compartida entre la familia y la escuela, porque ambas juegan un papel protagonista, por eso es conveniente entregar o involucrar con una mayor responsabilidad a la familia en el ejercicio diario, ya que esto permitirá que se genere confianza a tal punto de ser inspirados a unirse al cambio y al compromiso.

La Eficacia escolar nos determina que es imperioso lograr una mayor implicación de las familias con el aprendizaje de sus hijos pues constituye esta una eficaz estrategia para mejorar el rendimiento de los alumnos.

Conseguir esa mayor implicación supone mejorar las relaciones con las familias, abrir cauces de encuentro y participación, así como mantener una actitud de apertura por parte del docente. La preocupación activa de los padres por el aprendizaje de sus hijos mejora el rendimiento escolar de éstos.

Es imprescindible indicar que nuestros investigadores han comprobado que “las escuelas que han conseguido ser eficaces tienen una forma especial de ser, de pensar y de actuar considerando en el aula atender a los alumnos agrupándolos en función de sus necesidades académicas y afectivas, haciendo un uso eficiente del tiempo de aprendizaje, estableciendo además rutinas de aula eficientes, Implantar criterios claros para el comportamiento en el aula los mismos que sean aplicados de forma equitativa y consistente”,²⁷ es decir poseen

²⁵Murillo Javier “ Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar, pág..61

²⁶ Citado por Pérez –Jiménez, “Revista Iberoamericana de formación de docentes para la construcción de saberes sociales”

²⁷ Murillo J IEE texto citado pág. 50- 54 I),

una cultura que necesariamente está conformada por un compromiso de los docentes y de la comunidad escolar en su conjunto, por lo que un buen clima escolar y de aula permite que se desarrolle un adecuado trabajo de los docentes y un entorno agradable para el aprendizaje.

En definitiva, una cultura de eficacia es lo que necesitamos adquirir todos los que conformamos el sistema educativo, todos los que nos sentimos comprometidos con los lineamientos educativos, este es un aspecto que debe llevarnos a una toma de conciencia y análisis de pertinencia en nuestro accionar, porque debemos tener presente que para que se genere una carencia en eficacia basta solamente que uno de los elementos falle gravemente. Como lo señalan nuestros investigadores " Un factor puede tener una asociación muy baja o incluso insignificante con los resultados educativos, pero en conjunción con otros puede operar como un compuesto para el incremento de la eficacia"²⁸. Así, una escuela con serias deficiencias de infraestructura, con graves problemas de relación entre sus miembros, o con una absoluta ausencia de compromiso de los docentes, por poner algunos ejemplos, puede generar una crisis en todos los niveles en la escuela a tal punto que pudiese producirse un colapso en su funcionamiento.

Por lo señalado anteriormente, debemos identificar claramente nuestro compromiso con la educación desde las perspectivas de cada uno de los actores, porque sólo si se tienen identificados los factores de insumo y de proceso asociados al logro, será posible desarrollar estrategias de transformación que consigan incrementar la calidad y la equidad de la enseñanza.

1.2.2 Importancia de Evaluar el Clima Institucional

Las instituciones educativas se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente, viéndose esto reflejado en el clima institucional, el cual repercute en la organización, el desempeño docente, la toma de acuerdos, seguimiento de las acciones realizadas, entre otras.

²⁸ Murillo J. IIEE texto citado pàg – 50)

El clima institucional acorde a los objetivos, es fundamental para el buen funcionamiento de la escuela, se lo adquiere promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que crece conforme las relaciones se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo.

Fomentar un clima armónico útil para lograr los acuerdos necesarios es muy determinante. Para lo que resulta preciso la elaboración de proyectos Institucionales basados en las realidades institucionales, es decir, que sean “verdaderos” y no copias de proyectos curriculares ya que es una responsabilidad de la escuela como organización. El mismo que debe ser seguido revisado y evaluado por delegados de cada uno de los grupos a tal punto que se enmienden errores y se obtenga el mayor de los beneficios de esta herramienta tan importante en la formación de personas.

Como se mencionó en líneas anteriores, la comunicación se debe realizar de manera fluida, clara y oportuna en forma constante, pues es divisado que no se logran tomar los acuerdos necesarios para el funcionamiento adecuado de la institución debido a la falta de comunicación, ello denota un clima de trabajo colaborativo y de participación pobre, tanto entre sus miembros como a la comunidad escolar y al evaluarlo podemos medir en qué punto estos factores están siendo afectados y así tomar las decisiones más adecuadas para realizar los correctivos pertinentes y mejorar el desempeño.

A través de la evaluación adecuada y oportuna se puede observar si el liderazgo es impositivo o permisivo, pues en muchas de las veces los directivos proponen acciones a la vez que exigen el apoyo incondicional del personal y de no ser así se molestan y hacen referencia a una actitud negativa lo que debe ser

analizado y corregido para alcanzar el verdadero objetivo planteado, evitando que la motivación y la eficiencia puedan verse afectadas.

Por consiguiente si no conocemos el clima de nuestra organización, se entiende que no la conocemos nuestra Institución en lo absoluto. La evaluación del clima organizacional debe partir de un diagnóstico, guiado a través del desarrollo del proyecto planteado y evaluado permanentemente, en beneficio de la Institución misma y de su incidencia en la sociedad.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DEL ROL DEL DOCENTE DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA Y SU EFECTO EN LOS APRENDIZAJES.

Este capítulo nos permitirá conocer la realidad del colegio Sara Serrano de Maridueña y en función a aquello enrumbar su accionar cotidiano a la luz de los objetivos institucionales, orientando la acción docente en este noble ejercicio porque “Con el verdadero maestro el discípulo aprende a aprender, no a recordar y obedecer. La compañía del noble, no modela sino que libera” ²⁹

El presente trabajo representa un ejercicio de autoevaluación, porque nos da la oportunidad para reconstruir los modos de ver lo que está ocurriendo en nuestra institución. Aquí detallaremos en forma más concreta cada uno de los instrumentos que se aplicarán y el respaldo de cada una de las evidencias dentro de la puntuación obtenida, esto será fundamental ya que es la base de la auto evaluación y por tanto la fuente de este proceso.

Desde ésta óptica podemos identificar que la calidad de la educación va de la mano con el servicio formativo que brindan las instituciones educativas. De allí que conocer como se están desarrollando sus respectivos procesos en la institución constituye una necesidad prioritaria. Una herramienta idónea de auto análisis, que nos permite conocer la realidad interna permitiendo recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de sus procesos. Y tomar los correctivos necesarios y oportunos para encausar nuestro

²⁹ Nisargadatta <http://www.creceroperecer.com/frases/frases-maestro.html>

ejercicio en pro de la construcción de aquella educación de calidad que tanto anhelamos.

2.1.- Entorno Geográfico y Social

El cantón Huaquillas está ubicado en el suroeste de la Provincia de El Oro, en la frontera con la República del Perú. Se encuentra a una altura de 1.9 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con el Océano Pacífico, al sur y al oeste con el Perú, al este con el Cantón Arenillas. Su cabecera cantonal, la ciudad de Huaquillas, se encuentra ubicada sobre la margen derecha del denominado Canal Internacional que sirve de límite entre Ecuador y Perú. Este cantón tiene una superficie de aprox. 84,6 Km². Está conformada por cinco parroquias urbanas: Hualtaco, Milton Reyes, El Paraíso, Ecuador y Unión Lojana). El clima se define como de sabana tropical con una temperatura media de 22 a 26 grados centígrados.

La población, según el “Censo del 2001, representa el 7,7 % del total de la Provincia del El Oro; ha crecido en el último período intercensal 1990-2001, a un ritmo del 3,4 % promedio anual. El 0,3 % de su población reside en el Área Rural; se caracteriza por ser una población joven, ya que el 45,3 % son menores de 20 años, según se puede observar en la Pirámide de Población por edades y sexo”.³⁰

Huaquillas es un emporio de actividades comerciales con el vecino País del Perú, las ventas son al por mayor y menor, venden todo tipo de productos nacionales y extranjeros; camaroneras y pesquería. La mayoría de su población está dedicada a éstas actividades, e inclusive desde muy corta edad los niños son inducidos al trabajo, limitando de esta manera en gran parte la

³⁰ INEC, http://www.inec.gob.ec/web/guest/rep_inf,

dedicación al estudio tanto de los estudiantes como de los padres de familia.

Este sector también ha sido afectado por el factor migratorio, ocasionando así múltiples desenlaces en la vida de los jóvenes que no cuentan con un apoyo y una guía pertinente en sus hogares.

2.2.- Descripción del PEI Análisis del ejercicio docente

INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCION:

NOMBRE: Colegio Nacional Femenino “Sara Serrano de Maridueña”

ACUERDO DE CREACION: N° 3256 del 11 de abril de 1986

UBICACIÓN: Provincia: El Oro **Cantón** Huaquillas **Parroquia:** Milton Reyes

DIRECCION: Calles 10 de Agosto y José Ma. Velasco Ibarra

ZONA: Urbana

TIPO / SEXO: Femenino

JORNADA DE FUNCIONAMIENTO: Vespertina

N° DE AULAS/CLASES: 12

LABORATORIO DE QUI-BIO: 1

SALA DE CÓMPUTO: 1

BIBLIOTECA: 1

N° DE ALUMNAS MATRICULADAS: 436

N° DE DOCENTES TITULARES: 25

N° DE DOCENTES CONTRATADOS: 2

CODIGO AMIE: 07H00727

TELEFAX: 07 2996 779

E MAIL: coleg_sara@hotmail.com

UTE: N° 8

Visión Institucional

- El colegio Nacional de Señoritas “Sara Serrano de Maridueña”, de la ciudad de Huaquillas, en el lapso de diez años, será:
- Una institución educativa con altos niveles de eficiencia, calidad y excelencia académica;
- Un establecimiento educativo con un buen presupuesto; y con suficiente personal docente, administrativo y de servicios altamente capacitado y especializado;
- Un colegio dotado de una moderna y funcional infraestructura y equipamiento básicos, que le permitirán ofrecer servicios educativos de calidad y excelencia a la comunidad;
- Modelo en el campo de las innovaciones pedagógicas con un reconocido prestigio entre los colegios fiscales de la Provincia de El Oro.

Misión Institucional

Somos una institución fiscal de nivel medio, “forjando líderes emprendedoras para el nuevo milenio”, dedicada a la educación y formación integral de las jóvenes adolescentes en el cantón Huaquillas Formamos Bachilleres generalistas en Ciencias con sólidos conocimientos; y, Bachilleres Técnicas Polivalentes en Administración altamente calificadas, para que puedan continuar exitosamente sus estudios de post-bachillerato en la universidad y/o insertarse inmediatamente al mundo laboral.

Formamos personas con identidad, con valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás; capaces de aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos en la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas.

Equipo Humano.-

El equipo humano del Colegio Nacional Sara Serrano de Maridueña está integrado por:

PERSONAL DOCENTE:

- ✓ 25 Profesores Titulares
- ✓ 2 Contratados.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- ✓ 1 Secretaria
- ✓ 1 Colectora

PERSONAL DE SERVICIO

- ✓ 1 Conserje
- ✓ 1 Guardián
- ✓ 1 Portera

ALUMNADO:

- ✓ 436 alumnas

PADRES DE FAMILIA:

- ✓ 400 Padres de familia

ÁMBITO FINANCIERO.-

El presupuesto del colegio se financia únicamente con las asignaciones del Estado tanto como para el pago de maestros titulares como para contratar a 2 profesores, Y El Estado mismo es quien cubre sus costos, es preciso señalar además que goza de respaldo y asistencia por el Gobierno autónomo del cantón Huaquillas a través de su Alcalde.

2.3.- Sistematización de la información

Para obtener la información pertinente se ha recurrido a un análisis de campo en el que gracias a encuestas, entrevistas y observaciones directas se ha logrado recaudar datos que nos permita analizar y elaborar en función conclusiones oportunas.

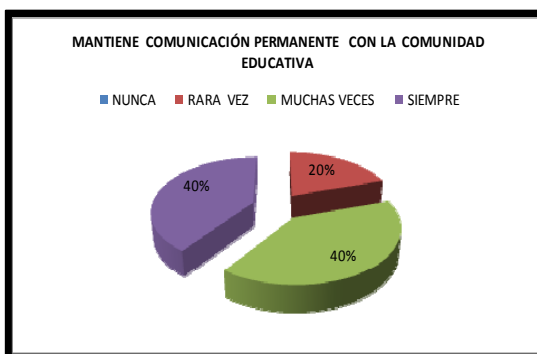
Luego de procesar la información y recopilar las evidencias necesarias relacionadas a cada indicador de los instrumentos empleados podemos manifestar con satisfacción que se ha obtenido una valoración significativa, dando a conocer los puntos más débiles de la institución para comenzar a elaborar el plan de mejoras respectivo a fin de garantizar la calidad de atención a los estudiantes y comunidad.

El colegio Sara Serrano de Maridueña, por el lapso de 25 años ha venido impartiendo la enseñanza a jóvenes mujeres del cantón Huaquillas, su cuerpo docente está integrado por veintisiete docentes, con formación académica aprobada por las autoridades educativas provinciales y sujetas a las normas de la ley de Educación.

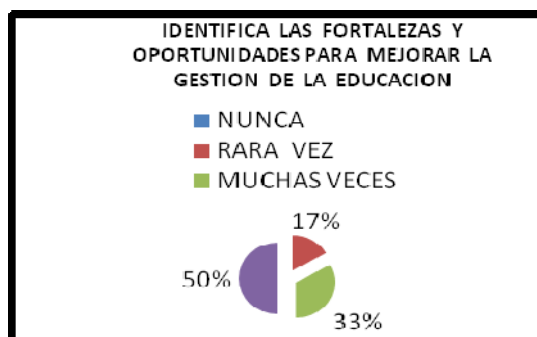
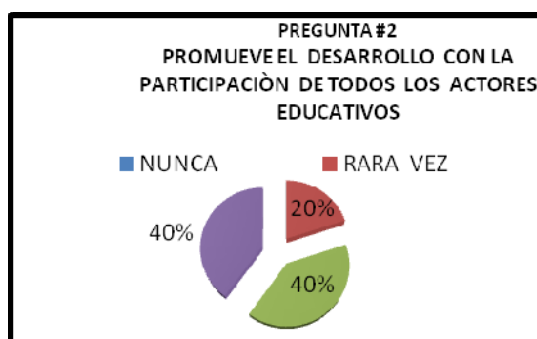
2.3.1 SISTEMATIZACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION

El instrumento que se ha utilizado para conocer el sentir de los directivos del colegio Sara Serrano de Maridueña fue una encuesta la misma de contempla diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito Curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional.

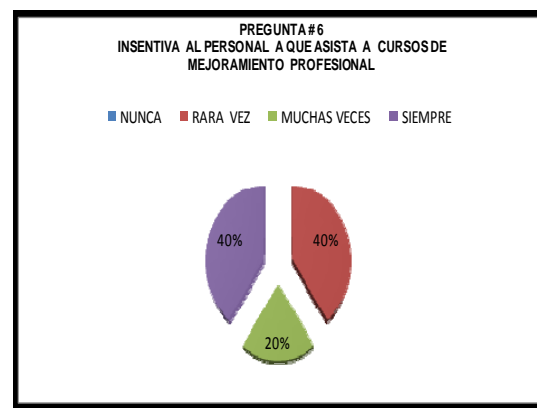
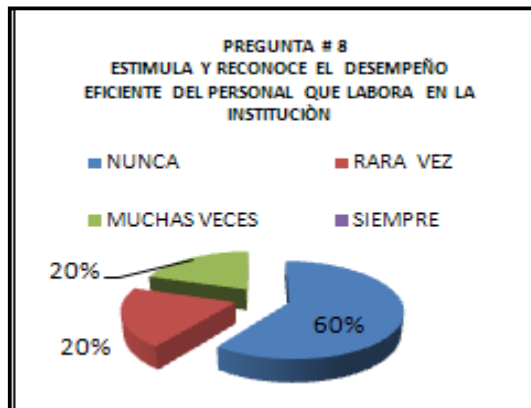
Las preguntas 1, 2 y 10 que están relacionadas específicamente con el accionar de liderazgo de los directivos podemos ver que de ellos hay una predisposición por fomentar el diálogo y el goce de confianza y respeto a todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa, es preciso señalar que esta afirmación ha sido justificada a través de las entrevistas realizadas a los directivos aduciendo que debido al incumplimiento de algunos docentes ellos deben mantener una posición firme y lineal.



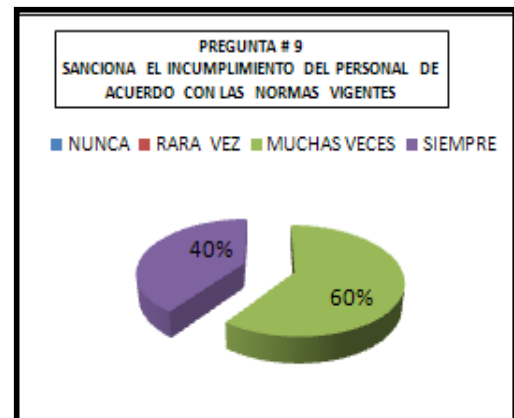
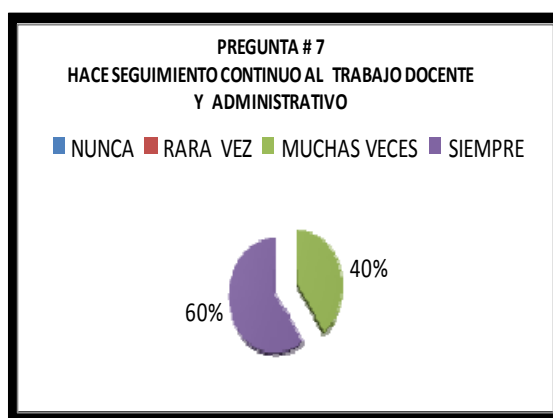
Mantener el diálogo es una acción de cambio y de camino al progreso, el mismo que los líderes deben promoverlo y procurarlo en todo tiempo, pues este es el motor que enrumba una sociedad.



En el ámbito de Gestión, según los contenidos de las preguntas 6, 7, 8 y 9 que nos hablan de la gestión que realizan los directivos en función de procurar un buen desempeño de los actores sociales podemos darnos cuenta claramente que la tarea es muy bien procurada por las autoridades, de tal modo que se procura un trabajo eficiente y responsable de sus miembros, los mismos que están sujetos a seguimientos, estímulos, sanciones en caso a su incumplimiento.



Así como también son motivados a una capacitan constante y permanente. Este aspecto constituye una fortaleza que se debe aprovechar para tomar decisiones que permitan alcanzar los objetivos deseados.

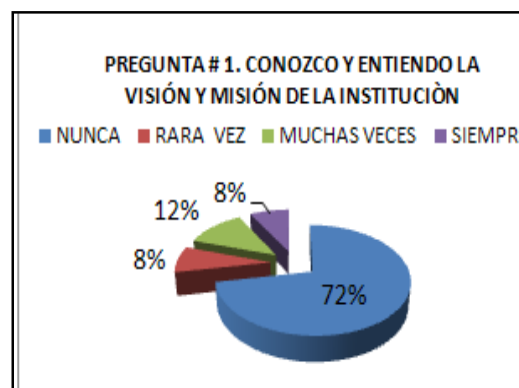


2.3.2 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION

En lo que respecta a la labor docente, contemplado en la encuesta realizada a los maestros de la institución, comprendida entre los numerales 1,2,3, 4 y 5, es lamentable constatar que EL 72 % los docentes desconocen los objetivos visionarios de la institución, identifican su misión desde el punto de vista que son maestros y cuales son las responsabilidades que esto conlleva; pero no con la visión que persigue la institución, la misma que recomendamos elaboración de reuniones en las que se socialice con todos los acotes este aspecto fundamental en toda organización, cuanto más en una formativa.



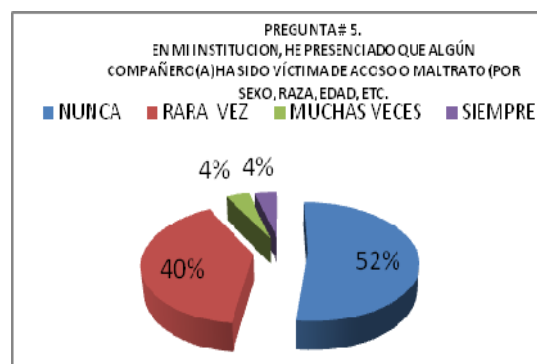
Así mismo esto repercute el que no todos los maestros, es decir en un 60% no son alentados a compartir sus experiencias con los demás miembros, por lo



tanto lo que se puede descubrir es que cada quien cumple su trabajo de forma muy aislada, otro aspecto que consideramos debe ser atendido y remediado de una manera prioritaria y oportuna, porque creemos que la relación entre pares es fundamental en una organización, pues permite el enriquecimiento de experiencias y conocimientos.



Además el porcentaje de los docentes que comparten la idea que el equipo de reuniones de trabajo no son de gran utilidad para mejorar su trabajo, es el 20%, un porcentaje que ofrece poner mucha atención, puesto que las reuniones deben ser equipos de trabajos que mejoren el desempeño y generen gran utilidad para así juntos solucionar los problemas que se presentaren en el seno de la institución y a través del grupo se tomen las alternativas más pertinentes en pro del bienestar institucional

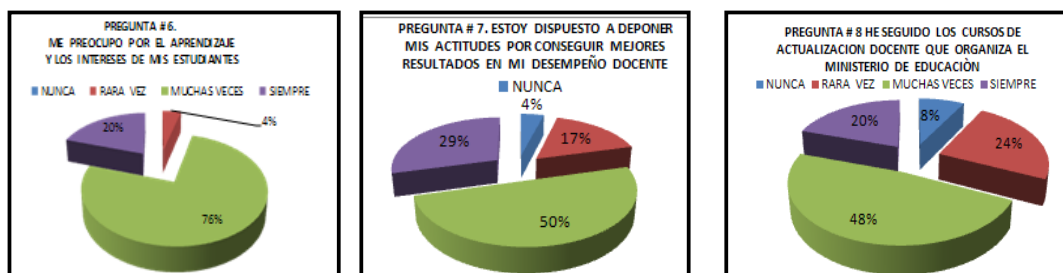


En el ámbito Curricular es importante destacar que en los docentes del colegio Sara Serrano el perfil académico, nos ofrece una visión alentadora, pues presenta esperanzas de cambio porque un número considerable de docentes pretende cada día mejorar su perfil académico, si bien es cierto esto también obedece a ,la presión por parte de las autoridades del Ministerio de Educación que compromete y hasta cierto punto obliga al docente a estar en constante capacitación a fin de mejorar sus prácticas educativas con el fin de que éstas transformen positivamente la vida de nuestros estudiantes .

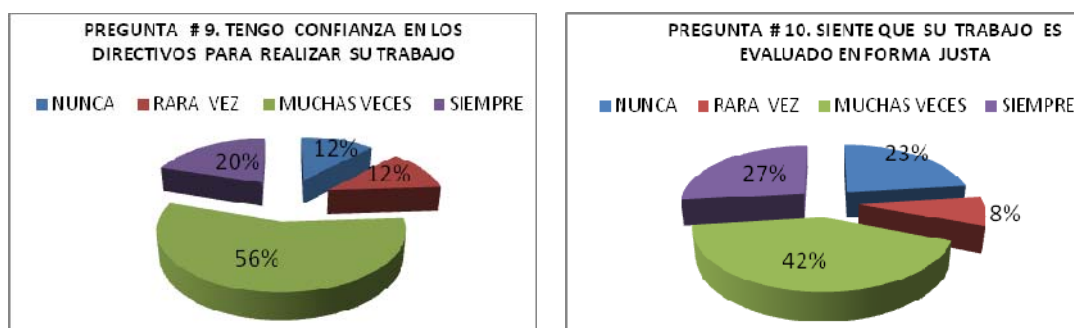
Decimos que nos dan esperanza de cambio, porque entre el número total de los maestros sarinos, claramente se puede observar que sí hay docentes comprometidos con la innovación y el cambio, que han entendido que la formación debe ser continua y permanente.

Si embargo, es importante precisar que algunos de los docentes han obtenido su formación mediante una pedagogía netamente tradicional y al desarrollar sus clases diarias esta se convierte en un paradigma en el que rigen todo su accionar, por lo que resulta un tanto contradictorio o más bien difícil (pero no imposible) de mejorar.

El conocimiento que tienen los docentes sobre las teorías del aprendizaje es muy limitado, situación que no les permite identificarse con aquella metodología que le ofrece la oportunidad de obtener mayores beneficios en su labor. Al igual que del aporte que han obtenido los defensores de estas teorías en la aplicación de las mismas, es desconocido. Lo que genera cierta resistencia al cambio en un grupo determinado de maestros que tienden a distorsionar la misión del educador en las aulas.



En el ámbito de gestión Institucional que está contemplado en los numerales 9 y 10, se presenta favorable y alentador, porque hace notar el índice de docentes que confían en la labor que realizan sus directivos, sin embargo hay un porcentaje que contradice esta posición pues no se siente satisfecho con la forma en que ha sido evaluado y por lo tanto no confía en la labor de los directivos, esto representa el 25% de los docentes, que invita a los directivos realizar los correctivos pertinentes, pues es un porcentaje que forma parte del equipo de trabajo y que entorpece el accionar en la institución. Y de no ser atendido puede repercutir en desenlaces no alegadores.

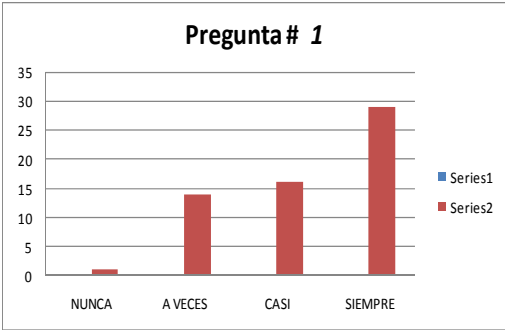


2.3.3. SISTEMATIZACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCION

Para realizar la encuesta a los padres de familia se ha contado con el aporte valioso de sesenta padres, los mismos que ha dado su aporte señalando

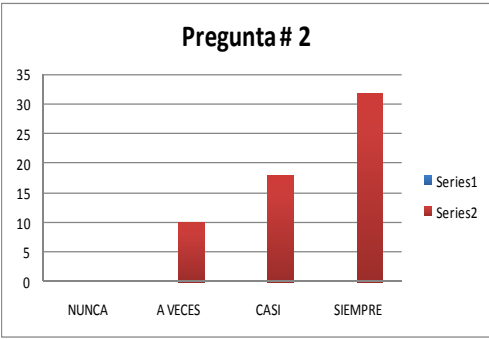
su deseo de que la institución mejore cada vez más el servicio que brinda a la comunidad

En la **PREGUNTA Nº. 1**, el 48% de representantes consideran que SIEMPRE suelen brindar ayuda en las tareas de sus representadas, el 23% dicen que CASI SIEMPRE suelen ayudar en las tareas, el



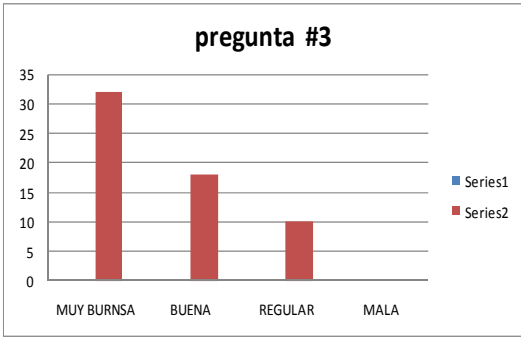
27% piensa que A VECES brindan ayuda en las tareas de sus apoderados y, el 2% manifiestan que NUNCA. Se evidencia que los representantes SIEMPRE suelen brindar ayuda en las tareas de sus representadas.

En la **PREGUNTA Nº. 2**, el 53% de encuestados piensa que la Institución educativa SIEMPRE brinda apoyo especial para los estudiantes que necesitan, como de modo que puedan cumplir satisfactoriamente con sus



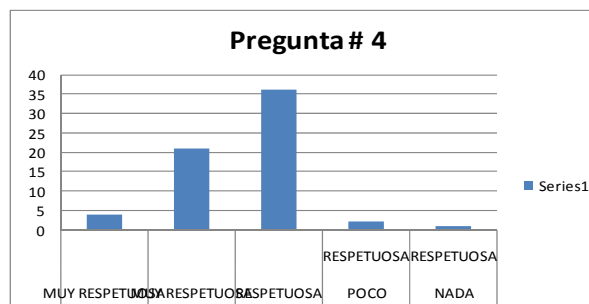
obligaciones escolares, el 30% considera que la Institución educativa CASI SIEMPRE da el apoyo especial y, el 17% dicen que la institución A VECES brinda apoyo especial. El criterio de los padres de familia en relación a la capacidad de los(as) profesores(as) es muy bueno.

En la **PREGUNTA Nº. 3**, el 36% de encuestados califican como Muy Buena la relación que tiene el profesor o la profesora con el estudiante del año en que se encuentra su representado, el



57% la califican como Buena y el 7% la califican como Regular. Se puede apreciar una muy buena relación entre los docentes, alumnas y padres de familia

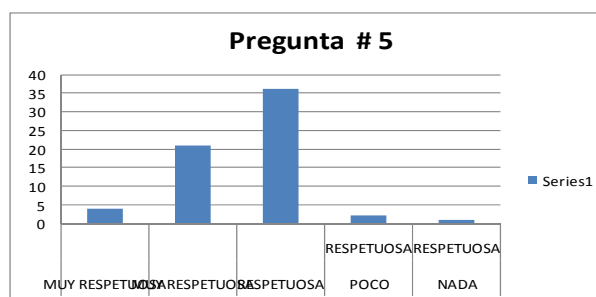
En la **PREGUNTA Nº. 4**, el 35% de representantes consideran que la actitud que tienen los directivos de la Institución con los familiares de las



alumnas es Muy Respetuosa, el 60% manifiesta que es Respetuosa, el 3% piensan que es Poco Respetuosa y el 2% Nada Respetuosa.

Existe un criterio mayoritario de los padres de familia en el sentido de que los directivos de la institución son respetuosos; sin embargo, es preocupante ese 3% y 2% que califican como poca respetuosa y nada respetuosa la actitud de los directivos de la institución. Se debe trabajar para mejorarse las relaciones con los padres de familia.

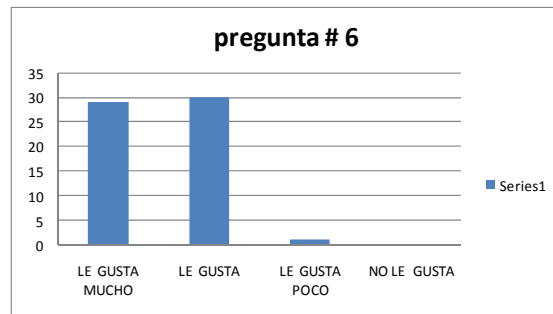
En la **PREGUNTA Nº. 5**, el 36% de los padres de familia manifiestan que el trabajo del directivo de la Institución es Muy Bueno, el 57% consideran que es



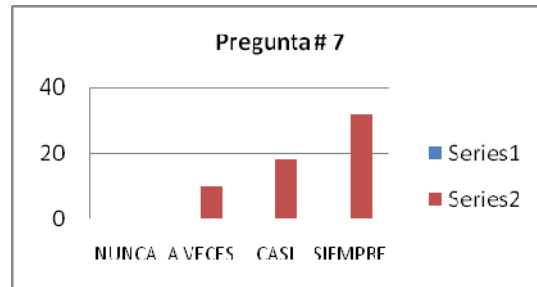
Bueno y, el 7% manifiestan que es Regular.

Según el criterio de los padres de familia el trabajo de los directivos es bueno, sin embargo, existe un 7% que lo califica como regular. Por lo que hay que mejorar el trabajo de los directivos para llegar a niveles de Muy Bueno.

En la **PREGUNTA Nº. 6**, el 48% de Padres de Familia manifiesta que su representado LE GUSTA MUCHO permanecer en la Institución Educativa, el 50% consideran que LE GUSTA y, el 2% piensa que LE GUSTA POCO.



Se evidencia que la institución educativa brinda a las estudiantes las condiciones favorables para su



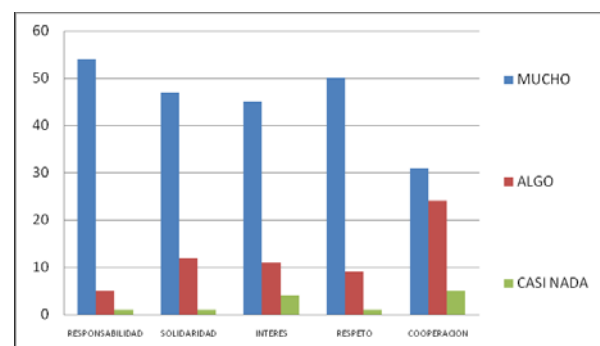
permanencia en la institución y la institución debe mantener esta fortaleza.

Se puede constatar que la institución educativa SIEMPRE brinda apoyo especial para los estudiantes que necesitan, de modo que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares,

En la **PREGUNTA Nº. 8**, en relación a la **RESPONSABILIDAD**, el 90% de representantes consideran que sus apoderadas han cambiado MUCHO en cuanto a la responsabilidad con sus tareas escolares, el 8,37 manifiestan que ALGO y el 1,7% manifiestan que CASI NADA.

En la **SOLIDARIDAD**, el 78% de representantes manifiestan que sus representadas demuestran más solidaridad y cooperación con sus compañeros, el 20,0% ALGO y, 1,7% CASI NADA.

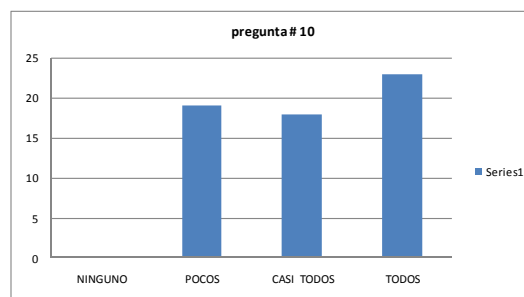
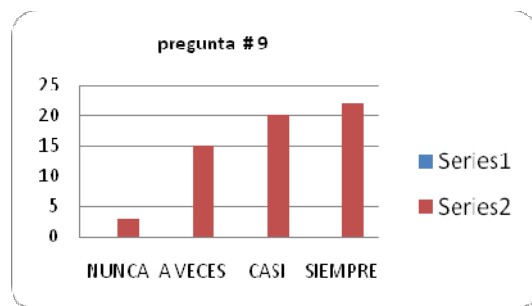
En relación al **INTERES EN LOS ESTUDIOS**, el 75% de



encuestados nos indican que sus apoderadas en la actualidad demuestran MÁS INTERÉS por participar en actividades del colegio, el 18,3% ALGO y, 6,7% CASI NADA. En relación al **RESPECTO**, el 83,3% de encuestados nos indican que sus apoderadas en la actualidad demuestran MÁS RESPETO con los demás., el 15,0% ALGO y, 1,7% CASI NADA, la **COOPERACION**, 51,7% de padres de familia encuestados nos manifestaron que sus representados demuestran tener más ganas de cooperar en las tareas del hogar, el 40,0% ALGO y, 8,3% CASI NADA. Por lo que se puede señalar que las estudiantes han cambiado positivamente en actitudes y comportamientos debido a lo que le enseñan en la Institución. Esto nos permite determinar que hay que continuar trabajando en valores.

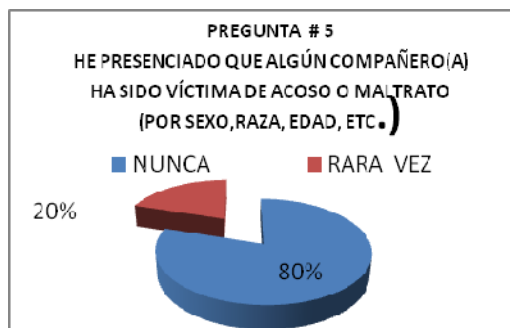
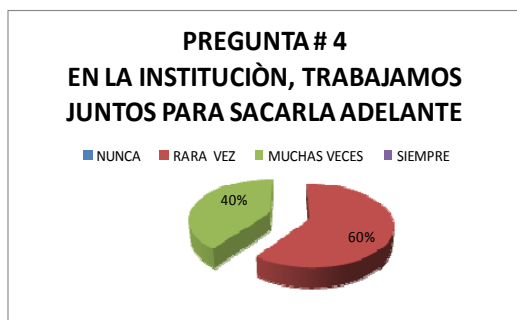
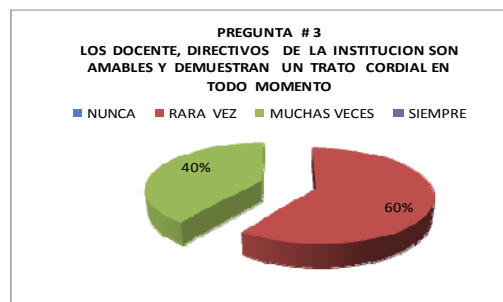
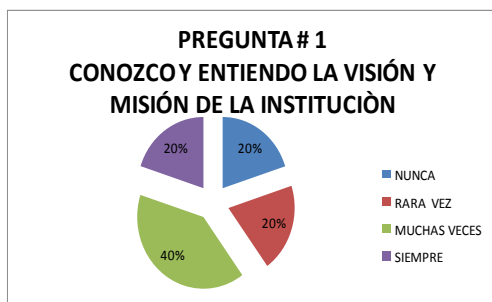
En la **PREGUNTA Nº. 9**, el 37% de encuestados considera que SIEMPRE se resuelven los conflictos en la Institución educativa a través del diálogo y la negociación, el 33% piensa que CASI SIEMPRE se resuelven dichos conflictos, el 25% dicen que A VECES se resuelven los conflictos y, el 5% NUNCA. Se evidencia que SIEMPRE se resuelven los conflictos en la Institución educativa a través del diálogo y la negociación

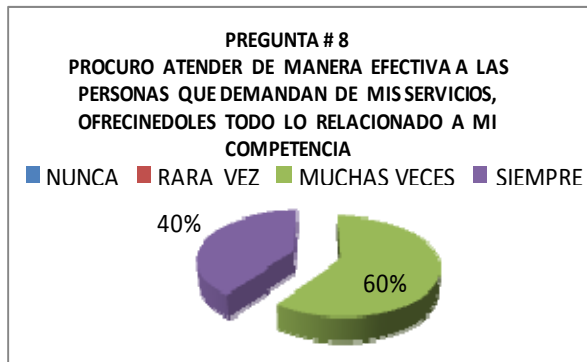
En la **PREGUNTA Nº. 10**, el 39% de Padres de Familia califican la capacidad que tiene el profesor o profesora es muy buena porque han notado que sus representadas sienten confianza con su maestro para hacer conocer sus inquietudes y necesidades. El 38 % considera que todos los maestros brindan confianza, el 30% consideran que es casi todos brindan confianza y solamente el 32% señala que son pocos los maestros que ofrecen confianza, lo que establece que se debe trabajar con los maestros para mejorar el grado de afinidad con los estudiantes.



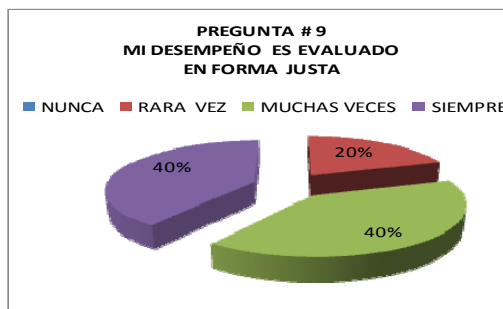
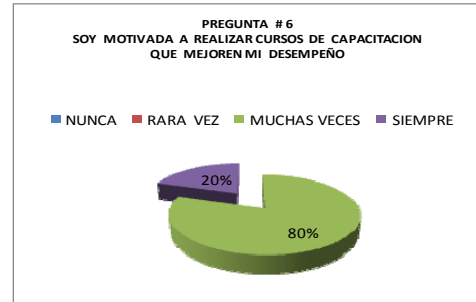
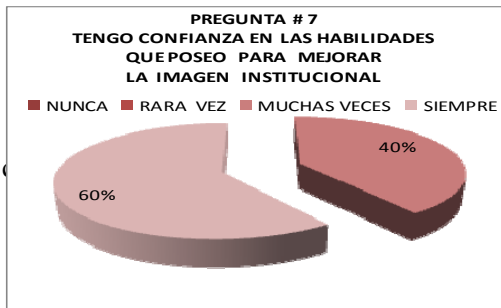
2.3.4. SISTEMATIZACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA A EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA

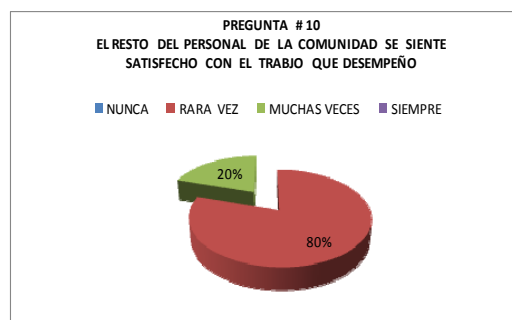
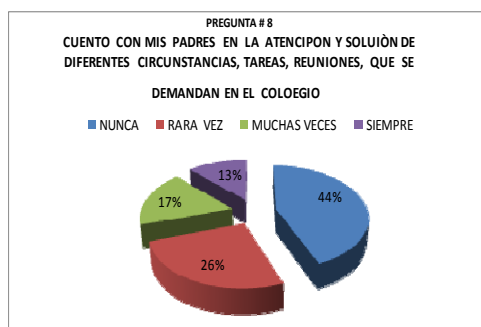
El ambiente de trabajo. Contemplado en los numerales: 1.3.4.5 y 8, nos permiten observar que el ambiente de trabajo no es agradable, además el personal administrativo, no se siente identificado con la misión de la institución y pese a reconocer que no se ha evidenciado mayor discriminación o maltrato, el grado de compañerismo no es alentador, aspectos fundamentales que deben tomarse muy en cuenta, para mejorar el ambiente de trabajo y lograr un mejor desempeño





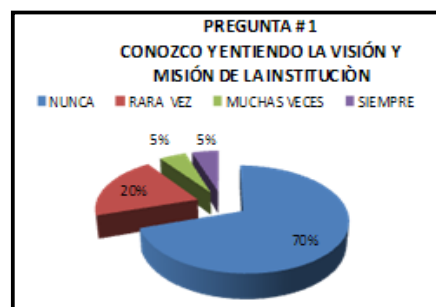
El Ámbito de desempeño ha sido contemplado en los literales 2, 6,7 Y 9 en el que se puede detectar el ejercicio que desarrolla este sector, el mismo que presenta un porcentaje alto de eficiencia y deseos de superar, por lo que podemos considerarlo como una fortaleza institucional para desarrollar diferentes actividades a fin de mejorar el ambiente de trabajo y se lo encauce hacia los lineamientos visionarios de la institución



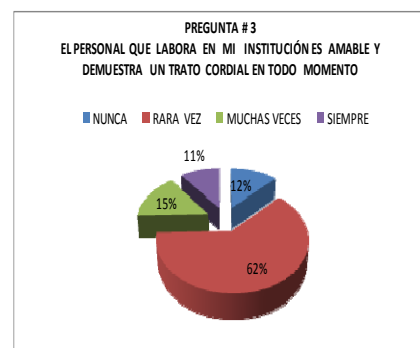


2,3.5. SISTEMATIZACION DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS ESTUDIANTES DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA.

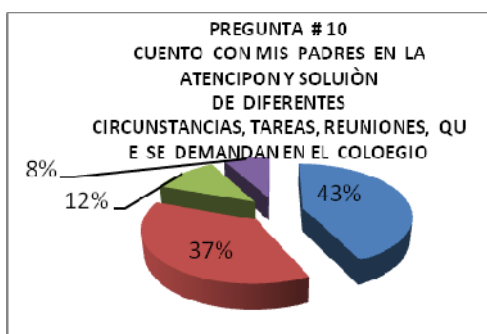
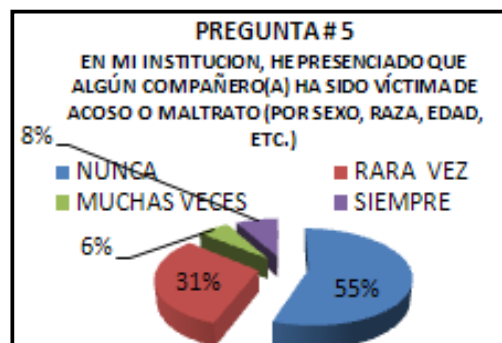
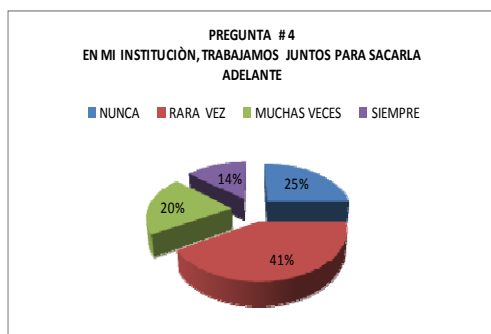
El Clima o ambiente institucional: ha sido analizado en los numerales 1, 3, 4, 5, 8 y 10, los mismos que nos permiten contemplar que un 70% de estudiantes desconoce la



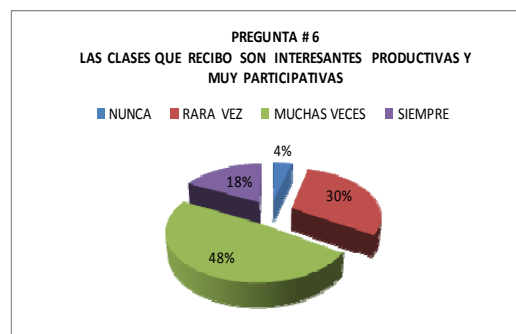
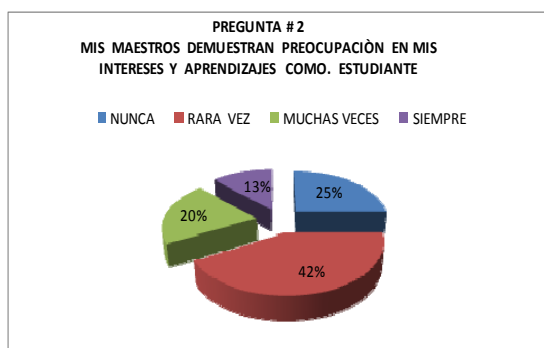
misión de la institución, no se identifican con ella, así como también han podido detectar que el personal que labora en la institución en un promedio del 62% no demuestra un trato cordial y el trabajo en equipo es muy limitado para sacar a la institución adelante en

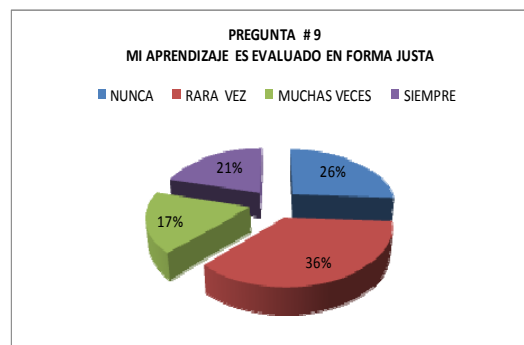
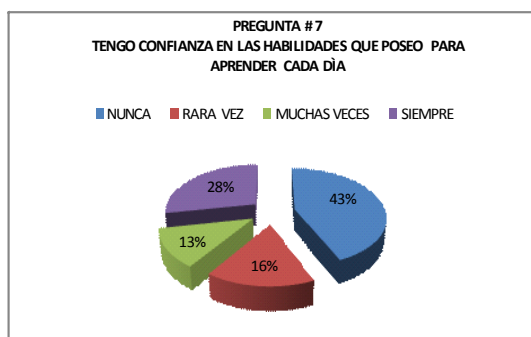


problemas que se generan, han podido contemplar cierto grado de discriminación o mal trato, aspectos que pueden ser modificados atendiendo este aspecto muy particular, así como también es notorio que el apoyo que reciben de sus padres es muy reducido, debido a diferentes factores que han sido detectados por la observación directa, pues Huaquillas es un sector comercial y la ciudadanía en su mayoría esta dedicada a la actividad comercial



El ámbito pedagógico se ha analizado en los numerales: 2, 6, 7, y 9, los mismos que nos revelan que hay cierto grado de desatención a las necesidades e intereses de los estudiantes por parte de sus maestros, así como también revelan que hay un porcentaje de en el que los estudiantes manifiestan que sus clases no son interesantes, participativas y por consiguiente no son productivas, lo que ha generado desconfianza en las propias habilidades de cada uno de los estudiantes. Para desarrollar sus propios aprendizajes, así como también manifiestan que sus evaluaciones no son satisfactorias pues creen que no han sido desarrolladas en forma justa.





2.3.6. CASOS REALES Y ESPECÍFICOS EN LOS QUE SE EVIDENCIA EL EJERCICIO DOCENTE DE LAS ESTDIANTES DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA

A continuación paso a detallar los casos de estudiantes que representaron el motivo para el desarrollo del presente tema:

❖ Nelly, estudiante de segundo año del bachillerato, colegiala que sirvió de motivación para encaminar mi investigación en los aprendizajes que adquieren nuestros estudiantes, gracias a nuestro ejercicio docente en la práctica diaria.

Ella es una joven de 15 años de edad, de recursos económicos muy bajos y con el ferviente deseo de superarse, trabaja como empleada doméstica en las mañanas, y en las tardes asiste a clase, porque en su corazón está el deseo de ser alguien en la vida y su madre pobre y enferma no cuenta con los recursos económicos para darle el estudio que ella necesita, dedicando así la noche a las tareas caseras y estudiantiles en la medida que su tiempo le permite.

Con todos sus esfuerzos y sueños puestos en marcha asiste al colegio en busca de ese ideal, pero al no alcanzar un puntaje necesario para aprobar el año, acude a la recuperación pedagógica en el área de contabilidad y al no alcanzar la calificación necesaria, tuvo que pasar a formar parte del porcentaje de estudiantes que repiten el año lectivo, porque su maestro nunca consideró el enorme esfuerzo que cada día realizaba por alcanzar el sueño de superarse en la vida; y al no

cumplir ella las expectativas de su docente, tuvo que contemplar como se echaba a la borda todo ánimo de progreso y superación.

Al igual que Nelly, hay muchos estudiantes que en busca de un sueño, asisten a los colegios, porque desean encontrar allí la esperanza que la educación brinda, o ávidos de cariño desean descubrir al amigo y confidente que tanto necesitan y que no lo encuentran en sus hogares.

❖ También tenemos el caso de Fabiola, una joven de 17 años, que por ser huérfana junto a sus hermanas tienen que dedicar su vida al trabajo, para poder así atender las necesidades de los cinco que viven en casa, Fabiola estudia en el bachillerato en ciencias, trabaja pasando mercadería desde Tumbes a Machala en la frontera de Ecuador y Perú, no aprobó el segundo año, por incurrir en un número de faltas que no permiten la acreditación del año escolar, pues su trabajo no contempla horarios fijos y por atender este aspecto, descuidó su asistencia al plantel, no así su preocupación por la vigilancia a las tareas que sus maestros asignaban. Después de diálogos con maestros que la motivaban para que continúe sus estudios, se matriculó nuevamente en el segundo año y decidida a cambiar su futuro enfrentó la repitencia y se dispuso a estudiar, pero la situación económica en el sector fronterizo se agudizó más y el pasar mercadería ofrecía una esperanza desasficcante, a su dura realidad económica, por lo que se vio tentada nuevamente a ausentarse ocasionalmente a las aulas de clase, y dedicar el día sábado por completo, al pase de mercadería, descuidándose así del programa de Arborización que es atendido por las estudiantes del segundo bachillerato del plantel. Aspecto muy elemental para alcanzar una graduación posterior. El llamado de la atención para que no descuide esta situación no fue oportuno, sino más bien cuando ya no había alternativas que considerar, lo que le

hizo optar por el camino más duro, en el bienestar estudiantil, de abandonar por completo su casi aprobado año escolar.

El siguiente caso es una situación que me invita a reflexionar cada día en la manera que me expreso con relación a mis estudiantes, ya que nosotros los maestros estamos llamados a ser agentes motivadores a la superación de nuestros estudiantes. Y no a la destrucción de su formación.

❖ Ingrid, es una adolescente de apenas 14 años de edad, cursa el Primer año de Bachillerato, es una estudiante muy talentosa y con una capacidad de análisis admirable, siempre está preocupada por su auto-aprendizaje, ella comprende claramente que este aspecto, es fundamental en su desarrollo personal.

En una de las clases de geografía Ingrid notó que su maestra impartía un tema no acorde a la realidad y educadamente corrigió a su profesora en el respecto, situación que desconocía Ingrid, sería la causa de una marginación y denigración a cada instante por parte de su educadora, quien se sentía ofendida y humillada públicamente por una escolar, a quien no estaba dispuesta a darle la razón por ningún motivo, sino más bien lo que pretendía ahora es demostrar que el único objetivo de la joven había sido ridiculizarla, situación totalmente alejada de la verdad. Esta realidad pretendía a toda costa acallar la democracia y destruir la libertad y la garantía de la calidad de la educación.

❖ Otro caso muy diferente, es el de Yajaira, una joven emprendedora que gracias a la motivación y afecto recibido por parte de algunos maestros encontró en la educación un camino para enrumbarse hacia el éxito. Actualmente está a punto de culminar su bachillerato, pero esto no hubiera sido posible sin una orientación y motivación adecuada y oportuna.

Ella fue víctima de la separación matrimonial, atravesando en su adolescencia cambios totalmente bruscos que le obligaron a asumir responsabilidades a las que no estaba preparada, pues su madre después de haber sido abandonada por su esposo, se vio obligada a dejar la ciudad de Huaquillas y radicarse en Machala en busca de trabajo para dar a sus hijos el sustento que el padre descuidó. Dejando de esta manera a la joven estudiante de apenas 15 años al frente de la casa cuidando y atendiendo las necesidades de sus dos hermanos menores, cocinarles, llevarles a la escuela, asegurarse de que cumplan con sus tareas, dejarlos en el INFA para que los cuiden mientras ella iba al colegio, en fin, toda esta situación era demasiado para una adolescente pero pudo encausar su formación a través de la educación, el consejo oportuno y el amor y comprensión que recibía de algunos docentes quienes eran considerados como inspiración para afrontar y superar esa realidad.

Ahora nuestra joven posee en su corazón un deseo ferviente de continuar sus estudios universitarios, con la ayuda de Dios alcanzar el éxito en su máximo esplendor y adquirir una ansiada profesión que le permita un día atender a sus hijos dignamente sin tener que depender de un varón que más tarde pretenda abandonarla, y la obligue a abandonar a sus hijos por no tener ella algo que ofrecerles, como fue el caso de su querida madre.

Conclusiones: - Como podemos evidenciar, tanto la realidad que presentan las encuestas realizadas, la observación directa, nos revelan que existe un distanciamiento total en la gran visión que persigue la institución, así como también cada actor educativo ya sean los directivos, padres de familia, docentes y personal administrativo, creen desempeñar la función encomendada de manera positiva en su perspectiva.

Así como al presentar sin identificación real los casos citados de estudiantes en esta investigación, permitió vislumbrar la inconsistencia de las respuestas presentadas por los diferentes actores de la comunidad. Aspectos fundamentales que sirven de insumos para determinar un mecanismo acorde a fin de revelar esta realidad a la comunidad educativa y en forma conjunta determinar el mejor camino que presente las pautas necesarias para enrumbar la labor educativa en pro del bienestar común.

Es preciso señalar que en medio de esta desigualdad de objetivos se puede rescatar el deseo de mejorar, lo que sumado al objetivo gubernamental de sanear y mejorar la educación, representan una oportunidad para establecer políticas internas que permitan realizar los correctivos necesarios a fin de optimizar los desempeños y mejorar el aprendizaje de los estudiantes procurando una educación de calidad y calidez como lo demanda el Plan Decenal de Educación.

Es por consiguiente que en función a la situación evidenciada se ha establecido una propuesta que inspire el inicio de un cambio, los mismos que representarán una base en los cuales se cimentará el pleno ejercicio docente y labor conjunta de la comunidad educativa.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE UN DISEÑO DE FUNCIONES QUE MEJORE EL EJERCICIO DOCENTE DESDE LOS POSTULADOS DE GRANDES TEORIAS

Si no amas y no vives el amor, no educarás, aunque te lo propongas. Es una frase anónima, que he querido incluir como punto de partida para establecer una propuesta que mejore el ejercicio docente, basada en el plano humano que cada actor de la educación tiene y debe poner en funcionamiento en su ejercicio dentro del ámbito institucional.

La propuesta está diseñada partiendo de las debilidades que han sido evidenciadas en la institución con el ánimo de fomentar y mejorar el clima Institucional y por consiguiente los desempeños y aprendizajes, los mismos que redundarán su aporte a una sociedad más justa y equitativa, considerando los lineamientos generales de grandes pedagogos que a través de la historia han contribuido significativamente en la educación.

La propuesta plantea una serie de actividades enmarcadas en cuatro talleres pedagógicos que contemplan periodos de ocho horas y que abarcan temas como la formación docente, la comunicación y el clima laboral. La misma que está fundamentada científicamente en las grandes disciplinas que enmarcan el plano educativo.

3.1 TÍTULO

Propuesta de un diseño de funciones que mejore el ejercicio docente desde los postulados de grandes Teorías en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro

3.2 UBICACIÓN Y VERIFICACIÓN

La propuesta en mención será implantada en el Colegio Sara Serrano de Maridueña, que se encuentra ubicado en la parroquia Milton Reyes de la ciudad de Huaquillas, provincia de El Oro, en las calles 10 de Agosto y Velasco Ibarra; además, podrá ser aplicada en toda institución educativa cuyo diagnóstico detecte la necesidad de mejorar el rol docente con el fin de alcanzar una enseñanza productiva significativamente, y anhele mejorar el clima laboral; ya que en los resultados de esta propuesta serán beneficiarios autoridades, directivos, personal docente, administrativos y de servicios, estudiantes, padres de familia, y comunidad en general.

3.3 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es fruto de una ardua labor valorativa realizada dentro del Colegio Sara Serrano de Maridueña, de la ciudad de Huaquillas, con el afán de mejorar el desempeño del docente en el clima Institucional y en los aprendizajes de las estudiantes.

Desde que fue creado el Colegio, la Institución se posicionó como referente de la formación femenina en el fronterizo cantón Huaquillas, y la necesidad de mejorar la calidad institucional en el marco de la excelencia educativa, me propongo realizar esta propuesta a través de la cual pretendemos que se logre este propósito.

Para realizar esta investigación se recurrió a fuentes primarias y secundarias que han permitido conocer ampliamente las fortalezas que se poseen en la institución y las debilidades que ameritan cambios inmediatos para llegar a la excelencia educativa. Además he recurrido a autores de libros y documentos académicos de gran solvencia teórica en cuanto a gerencia educativa se refiere.

Uno de los aciertos de esta propuesta es la de rescatar la labor del docente como indicador determinante en los aprendizajes y en el clima Institucional, acorde a la época que vivimos y a las exigencias del plan decenal de educación.

3.4 OBJETIVOS

3.4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar y ejecutar una propuesta de gestión gerencial fundamentada en el ejercicio docente y el liderazgo educativo para direccionar los procesos administrativos y académicos del Colegio de Señoritas Sara Serrano de Maridueña, de la ciudad de Huaquillas.

3.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Diseñar un modelo de funciones que mejore el ejercicio docente y la cultura organizacional para optimizar la comunicación en el Colegio Sara Serrano de Maridueña.

3.5 FUNDAMENTACION TEÓRICA DE LA PROPUESTA

Para que una institución educativa tenga éxito en toda su organización es necesario empezar por una reingeniería para saber cuáles son los puntos neurálgicos que están afectando su desempeño. Es así como hemos empezado por algo básico no a la dimensión de la reingeniería pero si con evidencias a través de una investigación minuciosa que nos ha permitido determinar cuáles son las falencias que determinan la poca participación de docentes en el colegio Sara Serrano de Maridueña y una de ellas es el desconocimiento en lo que se refiere a cultura organizacional, la misma que definiremos en este numeral.

Las teorías del aprendizaje y la de la eficacia escolar nos han presentado una pauta para la elaboración de una propuesta pedagógica para aplicar en una institución educativa que desea alcanzar los objetivos misionarios y visionarios en

la sociedad orense, porque sabemos que “La educación es un factor indispensable para que el hombre pueda conseguir los ideales de paz, libertad y justicia social”.³¹

El ejercicio docente comprende una serie de funciones que los educadores debemos recordar y asumirlos en cada una de las facetas del proceso de enseñanza aprendizaje, estas abarcan tanto los aspectos profesionales, pedagógicos, psicológicos, morales y espirituales, los mismos que empezaremos analizando.

ASPECTOS PROFESIONALES.- Toda entidad educativa está inmersa en un clima institucional, el mismo que debe ser considerado y analizado por cada uno de los actores. Desde el punto de vista del docente, este debe cumplir todos y cada uno de los compromisos que representa su ejercicio profesional, tales como formación académica acorde a su desempeño, vocación de maestro, que le permita comprender la connotación del término “ formación de vidas”; así como también la capacidad de liderazgo, para afrontar decisiones que en el transcurso de su desempeño se le presentaren, además la empatía y cooperación en la participación en actividades grupales debe ser analizada y concienciada, pues le admiten la facilidad del trabajo en equipo; responsabilidad y eficiencia en las tareas encomendadas para la buena marcha institucional.

ASPECTOS PEDAGÓGICOS.- El docente debe poseer un basto conocimiento pedagógico que le acredite el ejercicio de su labor, es decir, poseer las herramientas necesarias que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje. En este punto todo docente, debe partir de una autoevaluación, pues a través de los años en el quehacer de día a día el hombre ha ido adentrándose más y más a la lucha por lo desconocido, es así que ha llegado un momento que ha descubierto

³¹Delor Jacques. “la Educación es un Tesoro, ediciones Unesco para el siglo XXI

que para aprender más de la vida, debe primero aprender a conocerse él, solamente así podrá darse cuenta en realidad de todo lo que él es capaz de hacer en este mundo tan cambiante.

Posteriormente, cuando ya se ha identificado con su realidad del conocimiento, debe avanza y enfocar su ejercicio en las directrices pedagógicas que potencialicen su desarrollo, manteniendo una evaluación constante y permanente tanto de su desempeño como del aprendizaje de sus estudiantes a manera de indicadores de su labor, que permitan las debidas consideraciones y conduzcan la toma de decisiones posteriores en bien de su desempeño.

Es por lo tanto el maestro o el educador esa mano amiga que un estudiante necesita,. Si recordamos en los orígenes griegos el concepto de la pedagogía “paidos” y “gogía”³² que es llevar o conducir, podemos imaginarnos que en nuestros antiguos tiempos cuando la ciencia y la tecnología que abre horizontes de nuevos e innovados conocimientos aún no estaban presentes, ya se lo miraba a un profesor como alguien que debe guiar a un estudiante por el mejor camino, orientándolo para que utilice sus respectivas herramientas que le permiten salvar las vicisitudes que lo conducirán paso a paso a nuevos rumbos.

Ahora con el pasar de los años el concepto de pedagogía ha sido mejorado y analizado, y si bien es cierto no se aleja de sus orígenes, al contrario el concepto inicial de pedagogía ha servido de soporte para que el hombre pueda siempre partir de un inicio hasta llegar a un fin, es así que hoy sabemos que la pedagogía es la ciencia que estudia a la educación como fenómeno típicamente social y específicamente humano,³³ es decir, que prepara al individuo para que se desenvuelva en un mundo social, donde le toca lidiar con muchos temperamentos

³²Fabara Eduardo Dr. Documentos de clase magistrales, UASB.

³³Paredes Edison Dr. Paredes Documentos de clases UASB

y un sin número de sentimientos tanto de nobleza como de ingratitud, los mismos que le servirán de patrones para mejorar o empeorar su conducta y poder así incorporar sus conocimientos en su nuevo sistema de vida, el mismo que irá adoptando mediante su madurez en las diferentes etapas de su subsistencia.

3.6 CONTENIDOS DE LA PROPUESTA

El primer contenido está relacionado con el indicador de formación docente deficiente, aquí se pretende analizar las teorías del Aprendizaje y su repercusión en la formación académica de nuestros estudiantes, para lo cual se abordarán los lineamientos de estas teoría y los mecanismos de acción para conseguir aprendizajes duraderos

El segundo contenido tiene que ver con el indicador comunicación deficiente, por lo cual se ha seleccionado analizar el ejercicio docente desde los diferentes ámbitos profesionales como: pedagógicos, psicológicos, morales y espirituales, como una herramienta en la planificación estratégica del talento humano, objetivos, delimitaciones y resultados esperados, definiciones conceptuales, la nueva visión del recurso humano.

El tercer contenido está relacionado con el indicador clima laboral inarmónico para lo cual se desarrollarán los siguientes elementos: la cultura organizacional, conceptualización y sostenimiento de la cultura organizacional, el clima laboral, tipos de clima laboral, calidad de vida laboral, aspectos del clima laboral, satisfacción laboral. Efectos de un clima adecuado

El cuarto taller tiene como finalidad asentar las nuevas bases sobre la cual se asentará loa lineamientos de la institución, pues luego de trabajo realizado en los talleres anteriores en los cuales se invito y concienció a la comunidad educativa en su rol los alcanzar los objetivos visionarios,

3.7 METODOLOGÍA

La metodología de los talleres está sustentada en tres elementos básicos: la actividad, la participación y la cooperación. Este planteamiento reconoce la importancia de la labor que desempeña el docente en los aprendizajes de las estudiantes y como parte determinante en el clima . Es sobre esta base que se construyen la propuesta de mejorar el desempeño de los docentes como agentes de superación y cambio, la misma que requieren de la aplicación de procesos de retroalimentación continua y de acuerdo a la gestión y liderazgo, enriqueciendo las formas de pensar, sentir y actuar de los actores y mejorando en conjunto las relaciones interpersonales y el trabajo cooperativo, además sobre la marcha ir evaluando el desarrollo laboral con los indicadores propuestos en las conclusiones y recomendaciones realizadas.

El modelo se desarrollará considerando una metodología teórica, práctica e interactiva en cada uno de los talleres, que facilite la participación del personal de la institución educativa. Se contará con material audiovisual para el desarrollo de casos y ejemplos. Se trabajará de manera práctica la formulación de instrumentos de diagnóstico.

La metodología que se empleará estará en relación a: Talleres en número de cuatro. Cada taller incluye 10 horas, se realizará en un día desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde esto de preferencia al final del mes en que concluye cada bimestre. Las exposiciones serán en diapositivas para facilitar el manejo de tiempos. Así como también de Técnicas expositivas: Debates, paneles, mesa redonda, conversatorios. En todos estos eventos se utilizarán las dinámicas grupales como parte integradora y amena del taller.

Además se considera a la psicología y las teorías del conocimiento como herramientas claves que deben ser interiorizadas y aplicadas de manera continua y participativa el ciclo PLANIFICAR-EJECUTAR-REVISAR-ACTUAR. Su aplicación es el proceso de dirección de la institución, a través del cual se planifica, organiza, dirige, controla y da seguimiento a la gestión escolar, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles, con el objeto de convertir a la escuela en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, los administrativos y el esfuerzo de innovación pedagógica.³⁴

a. lugar para aplicar la propuesta

El Lugar: Se recomienda un espacio amplio con implementos para el trabajo en plenarios.

b. La Producción de documentos:

Cada expositor elaborará el material necesario para las diferentes exposiciones para lo cual, la secretaria proveerá los recursos necesarios.

c. La Evaluación estará contemplada de la siguiente manera.

Cada expositor evaluará a los participantes tomando en cuenta los siguientes indicadores:

- Participación activa, trabajos individuales, trabajos grupales

Al final de cada jornada de trabajo, los responsables organizarán un "registro" con las evidencias del trabajo efectuado acompañando a ello el informe respectivo.

³⁴ GRAFFE, Gilberto José. Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Rev. Pedagógica*. [online]. set. 2002, vol.23, no.68, p.495-517.

3.8 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LOS TALLERES

TALLER N° 01

1.- Denominación: “ANALIZAND NUESTRO DESEMPEÑO”

2.- Justificación:

El presente taller instituye el comienzo del desarrollo de contenidos en base a las Teorías de aprendizajes. Llevando al docente a desarrollar un diagnóstico de su realidad en la labor educativa. Para este primer taller, hemos seleccionado contenidos Pedagógicos a fin de mejorar los niveles del talento humano y comunicación del personal del Colegio Sara Serrano de Maridueña, razón por la cual hemos dosificado los contenidos académicos para su desarrollo.

3.- Objetivo General:

Reflexionar sobre el ejercicio docente a la luz de las teorías del aprendizaje, como elemento efectivo en la formación académica entre los miembros del Colegio Sara Serrano de Maridueña.

4.- Objetivo Específico

Mejorar los niveles de comunicación entre el personal del Colegio Sara Serrano de Maridueña.

5.- Duración: 10 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 18 horas.

6.- Metas de atención:

DIRECTIVOS	DOCENTE	ADMINISTRATIVOS	DE SERVICIO	TOTAL
03	31	2	2	38

CONTENIDO³⁵: el primer taller contempla los siguientes temas generales

- ✓ Las teorías de aprendizaje y su efecto en la educación
- ✓ Grandes pedagogos de la Historia
- ✓ Delimitaciones del ejercicio docente como factor determinante en la sociedad
- ✓ La comunicación eficiente y eficaz dentro y fuera de la institución educativa
- ✓ Competitividad y liderazgo

TALLER Nº 02

1.- Denominación: "Caminando hacia objetivos Firmes"

2.- Justificación:

Es indispensable lograr la identificación de todos los componentes de las institución educativa para garantizar el sentido de pertenencia por lo que se han organizado contenidos académicos en el presente taller para se superen la realidad problemática existente.

3.- Objetivo General:

Desarrollar la cultura pedagógica valorándola como elemento efectivo de integración y optimización del talento humano y comunicación en Colegio Sara Serrano de Maridueña.

4.- Objetivo Específico

Desarrollar el sentido de pertenencia a la institución.

5.- Duración: 10 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 18 horas.

6.- Metas de atención:

³⁵ Ver anexo # 11 Matriz del Taller # 1

DIRECTIVOS	DOCENTE	ADMINISTRATIVOS	DE SERVICIO	TOTAL
03	31	2	2	38

CONTENIDOS³⁶: los contenidos que se tratarán en este taller son:

- ✓ La comunicación organizacional
- ✓ El ejercicio docente y los aspectos relevantes de su función
- ✓ Analizando las características físicas, emocionales e intelectuales de las adolescentes
- ✓ Tipos de aprendizajes
- ✓ Cómo Mejorar mi desempeño
- ✓ Métodos y técnicas para un aprendizaje efectivo.
- ✓ Concienciando los valores que caracterizan a la Institución
- ✓ Construcción del clima institucional
- ✓ Los valores mas allá de los preceptos morales
- ✓ Estrategias de un proyecto educativo fundado en valores

TALLER N° 03

1.- **Denominación:** "Relacionándonos mejor"

2.- **Justificación:**

El presente taller pretende que el participante se fortalezca en los lineamientos de todo lo concerniente al clima laboral y asimismo poner énfasis en la práctica de los valores para lograr una mejor relación y un ideal clima laboral armónico.

3.- **Objetivo General:**

Desarrollar la cultura organizacional valorándola como elemento efectivo de integración de las relaciones humanas en el Colegio Sara Serrano de Maridueña

³⁶ Ver Anexo # 12 Segundo Taller "Caminando hacia objetivos firmes"

4.- Objetivo Específico:

Fomentar un clima Institucional armónico, orientando las actividades cotidianas a los valores: respeto responsabilidad y solidaridad

5.- **Duración:** 10 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 18 horas.

6.- Metas de atención:

DIRECTIVOS	DOCENTE	ADMINISTRATIVOS	DE SERVICIO	TOTAL
03	31	2	2	38

CONTENIDOS³⁷: El taller relacionándonos mejor contempla los siguientes temas:

- ✓ El clima Institucional
- ✓ Calidad de vida labora
- ✓ Satisfacción laboral
- ✓ Estudio de casos
- ✓ Aspectos del clima laboral
- ✓ Proceso Organizacional
- ✓ Diseño organizacional
- ✓ Delimitación de funciones de acuerdo al rol
- ✓ Con relación a la reducción del tamaño de la institución
- ✓ *Despedida

TALLER N° 04

1.- Denominación:

Taller N° 4 "Fortaleciendo la Integración"

2.- Justificación:

³⁷ Ver Anexo # 13 Matriz del Tercer taller "Relacionándonos mejor"

El presente taller tiene como finalidad, afianzar los aspectos relacionados a la calidad del clima laboral como factor predominante de la cultura organizacional de toda entidad educativa.

3.- Objetivo General:

Proponer una cultura organizacional valorándola como elemento efectivo de integración de las relaciones humanas en el Colegio Sara Serrano de Maridueña.

4.- Objetivo Específico:

Reforzar la cultura organizacional en los diferentes niveles de gestión de la institución educativa

5.- Duración: 10 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 18 horas.

6.- Metas de atención: 38 personas

CONTENIDOS³⁸. Este cuarto taller contempla temas que permitirán fijar los grandes lineamientos institucionales y para lo cual se analizarán los siguientes temas: Eficacia Organizacional y educativa, Relación entre el clima y cultura organizacional. El comportamiento organizacional: Tipos de cultura organizacional, y el Análisis del Código de Convivencia a partir de las nuevas realidades.

PRESUPUESTO

El Ministerio de Educación otorga un rubro el cual puede ser utilizado para los gastos de intervención de la propuesta. Es obvio que el mismo no es suficiente por consiguiente se sugiere implementar proyectos de gestión que sirvan para complementar los fondos necesarios. En este sentido se contará con la ayuda del Abg. Manuel Aguirre Piedra, Alcalde del cantón y benefactor del plantel y de la

³⁸ Ver Anexo #14 Matriz del Cuarto taller "Fortaleciendo la Integración"

educación fronteriza, quien nos contribuirá con el financiamiento del 50% del costo total de la propuesta, un 25% será gestionado por parte de las autoridades del plantel del rubro que otorga el MEC y el otro 25% con autogestión realizada por parte de los proponentes de la presente propuesta.

3.9 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La implementación del modelo de cultura organizacional en la institución educativa, considera la realización de cuatro talleres (descritos más adelante).

Además se tomarán en cuenta las siguientes acciones:

Asesoría técnica:

Se solicitará el asesoramiento de especialistas en Gerencia Educativa Estratégica, y particularmente expertos en el tema de cultura organizacional en instituciones educativas. (Gerentes, Administradores, Docentes).

Dotación de materiales:

Se dotará a los responsables y participantes de materiales relacionados con los temas teórico-prácticos, desarrollados en cada uno de los talleres. Para tal efecto, se considerará una partida que otorga el estado, para la obtención de materiales diversos, utilizados en el desarrollo del modelo de cultura organizacional propuesto.

Acompañamiento del proceso: Permitirá detectar oportunamente las dificultades que se presenten durante la implementación del modelo propuesto de cultura organizacional específicamente durante el desarrollo de los talleres, a fin de tomar las medidas correctivas pertinentes.

Monitoreo de las acciones: Con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del modelo de cultura organizacional en la institución educativa, se controlará la ejecución de los talleres, las actividades y contenidos derivados de estos.

3.9 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La evaluación implica actividades continuas de análisis de la información para determinar los logros en los objetivos propuestos. Además, se llevará cabo, en forma sistemática, guardando un orden secuencial, articulado y dinámico de cada uno de los talleres. La evaluación se realizará de la siguiente manera:

- a) Al término de cada jornada se realizará un informe evaluativo, en el que se adjuntarán las evidencias de los resultados.
- b) Al finalizar todos los talleres, se organizará un informe consolidado de todas las actividades realizadas, considerando una apreciación de los objetivos planteados y las propuestas que se obtengan en su desarrollo, darán como respuesta, un Modelo de Cultura Organizacional. Esta evaluación final involucrará a los entes directivos a fin de evidenciar los resultados del programa de investigación.
- c) Finalmente se realizará una evaluación al término de seis meses para evidenciar los cambios logrados en el nuevo modelo de cultura organizacional propuesto, mediante la aplicación de encuestas a los integrantes de la comunidad educativa.

3.11 RESULTADOS ESPERADOS

La presente propuesta, como lo indica su enunciado, no es más que eso, una sugerencia para superar el problema detectado; en los aprendizajes y en el marco del clima Institucional, con la salvedad de que toda propuesta es perfectible, y por ende serán los directivos del Colegio Sara Serrano de Maridueña o instancias superiores quienes han de hacer viable su realización.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES GENERALES

"Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual"³⁹

Luego de concluir con el análisis de la realidad que caracteriza al Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, podemos evidenciar que hay líneas grandes de incongruencias, pues mirándolo independientemente, cada actor de la comunidad educativa en su punto de vista no reflexivo de manera intrínseca, sostiene que el ejercicio que diariamente desarrolla está en muy buenas condiciones, creen cumplir plenamente su función,(aspecto, totalmente alejado de la realidad). Esta afirmación es desvirtuada totalmente de parte de sus demandantes quienes miran desde otra óptica el desempeño, porque se sienten directamente afectados por éste.

Esto representa claramente una muestra de inequidad en la proyección a la meta, lo que no nos conduce claramente a ningún lado, pero lo que podemos rescatar de positivo de la información obtenida en este ejercicio investigativo, es que pese a que todos creen que su desempeño es el mejor, están dispuestos a nuevos desafíos que garanticen el pleno ejercicio de su función.

Este punto muy importante, sirvió de pauta importantísima en el desarrollo del código de convivencia en el cual soy parte. Porque fue mucho más fácil detectar el diagnóstico del clima institucional y en una reunión conjunta, presentar las descripciones de nuestros desempeños en

³⁹ Chiavenato I, "Administración de Recursos Humanos". Bogotá: Mac Graw - Hill. Interamericana, S.A. 1994, p. 36).

razón de cómo nos miran los otros, situación que al principio resultó muy incómoda, pero que con la debida orientación y fijación en la labor docente sobre la formación de vida, nos permitió elaborar un análisis muy reflexivo de manera muy personal, situando a cada actor en el resultado real de su desempeño.

Esta reflexión y ubicación en el plano de la realidad nos permite, formular propuestas, que permitan enrumbar el accionar de cada uno de los miembros de la comunidad, rescatando e incluyéndolo al padre de familia en el accionar educativo como parte determinante en el proceso formativo.

Como parte concluyente del presente trabajo es conveniente llegar a las siguientes precisiones que nos ofrecen pautas fundamentales para encausar el ejercicio docente:

El clima institucional representa un aspecto fundamental en la buena marcha institucional, ya que este determina el desempeño armónico y cimenta las bases para una plena cultura organizacional, la misma que redundará en bienestar de la institución porque cada uno de sus miembros se sentirá a gusto e identificado con los objetivos misionarios y visionarios de la institución educativa. Factores que representan inspiradores de cambio y de formación en la vida de cada uno de los estudiantes.

El personal directivo, administrativo, docentes y de servicio, al sentirse elemento pertinente en una institución educativa con objetivos consensuados y claros encaminará su rol en mejorar de su desempeño, procurando optimizar los resultados tanto de atención como de enseñanza - aprendizajes en todos los miembros de la comunidad. Y de forma centrada en los estudiantes, constituyéndose así parte angular en la labor formativa.

Es por lo tanto que se recomienda que: la gestión que realice el docente sea mirada desde una nueva perspectiva, pues esta influye de manera exponencial en los aprendizajes, ya sea positiva o negativamente, según el interés de éste, pues al verse o no inspirado en el concepto de educación por guiar y formar vidas que se desenvuelvan en la sociedad con responsabilidad y productividad, permitirá que observe su ejercicio más de cerca y asuma mayor compromiso con su encargo.

El perfil académico de los maestros sarinos, nos ofrece una visión alentadora, presenta esperanzas de cambio, porque entre ellos se puede observar a docentes comprometidos con la innovación y el cambio, que han entendido que la formación debe ser continua y permanente.

Si embargo, es importante precisar que algunos de los docentes han obtenido su formación mediante una pedagogía netamente tradicional y al desarrollar sus clases diarias esta se convierte en un paradigma en el que rigen todo su accionar, por lo que resulta un tanto contradictorio o mas bien difícil (pero no imposible) de mejorar.

El conocimiento que tienen los docentes sobre las teorías del aprendizaje es muy limitado, situación que no les permite identificarse con aquella que le ofrece la oportunidad de obtener mayores beneficios en su labor. Al igual que del aporte que han obtenido los defensores de estas teorías en la aplicación de las mismas, es desconocido. Esto explica hasta cierto punto la respuesta de los docentes en las encuestas realizadas, ellos creen estar haciendo bien su trabajo porque desconocen la forma de hacerlo mejor.

El clima institucional que se respira en el colegio es poco participativo, las relaciones entre docentes es estrictamente la necesaria, pero no la ideal, hay un 20% de maestros que obedecen únicamente los grandes lineamientos educativos de una manera general, solo con el afán de evitar caer en sanciones o simplemente procuran cumplir con su hora clase. El 80% no se involucra en las actividades que procuran el cambio y más bien fomentan la división de grupos, manteniendo un espíritu pesimista considerando que nada cambio puede ser bueno.

Al analizar las respuestas de los estudiantes, podemos constatar los diferentes desatinos de maestros, directivos y padres de familia y de ellos mismo en la educación, porque consideran que no se los asiste como parte fundamental en la construcción de una sociedad más productiva y no desarrollan todo el potencial que ellos poseen, ya sea porque no se los entrenó para aquello, o no se los ha inspirado a ser mejores cada día, porque sostienen que, al considerarse como la razón de ser de la existencia de una institución, se direccionará sus acciones en pro de un mejor desarrollo de aprendizaje, ya que el sentirse parte de algo e identificado con aquello, les permite luchar no solamente por ellos mismo sino por el bien común.

La tarea educativa que realice el maestro será productiva siempre y cuando sea encaminada hacia un fin debidamente establecido. Luego de analizar los diferentes factores que de una u otra manera estén inmersos en dicho proceso. Por lo tanto es menester considerar que los maestros debemos impulsar el desarrollo de las habilidades y destrezas que poseen nuestros alumnos y en base a aquello realizar gestiones que garanticen nuestro trabajo,

involucrando a la comunidad como factor preponderante en la educación tanto por su necesidad como para su beneficio. El estudiante que descubra que cuenta con un maestro que confía en lo que él es capaz de construir, sentirá un impulso firme y constante por mejorar el nivel de aprendizaje. Es por ello que como docentes debemos ser estimulantes a un cambio en beneficio por y para el estudiante en toda la gestión educativas que realicemos.

Analizando el término buen clima institucional, nos damos cuenta que es imprescindible que todos los actores de la comunidad educativa estemos plenamente identificados con la visión que se proyecta la Institución y nos enfoquemos en la misión que debe realizar un maestro dentro de su rol, porque es precisamente la educación quien descubre y desarrolla las fortalezas y potencialidades de las personas y les prepara para encararlo a la realidad con la finalidad de que ésta sea más productiva.

Considerando el tema de gestión educativa desde la perspectiva del Ministerio de educación, puedo señalar que hoy por hoy el Estado ecuatoriano ha destinado su mirada en el sector educativo ha fijado la meta de mejorarlo, para lo cual está realizando una serie de gestiones que redunden en este aspecto, esto hace que valoraremos nuestro trabajo a tal punto de estar convencido por perfeccionarlo y así, animar a los otros a perfeccionar la labor, porque en el sector educativo tanto maestros – alumnos y comunidad en general hemos sido tomados en cuenta como factores útiles al desarrollo, a través de grandes directrices que orientan el camino hacia una sociedad más justa y productiva, en la que todos debemos participar, porque somos capaces de generar cambios positivos.

De éste mismo modo si mejoramos la gestión de docentes encontraremos en nuestro paso a estudiantes deseosos del cambio y orgullosos por haber sido tomados en cuenta como portadores de talentos y competencias que el país necesita para mejorar el desarrollo social.

La sociedad necesita que los ecuatorianos adoptemos el espíritu de lucha, que nos contagiemos cada uno de la libertad, pero de aquella libertad que solo nos da el conocimiento, es por ello que la educación es el espacio propicio para enseñar a pensar, porque el pensamiento se asocia íntimamente con el hombre total, abarcando la imaginación, fomentando la expresión de valores, y todas aquellas actitudes, sentimientos y creencias que le permitan al hombre su realización plena dentro de ella.

Es por ello que a través de la educación se debe entrenar en las personas que es menester asumir responsabilidades individuales y sociales con libertad y discernimiento crítico, evitando el desequilibrio y la pérdida de su personalidad que le caracteriza.

Mejoraremos la calidad de nuestra educación en la medida que nos sintamos inspirados en el cambio, sólo allí lo procuraremos a toda costa, siendo así fuentes de inspiración en quienes conducimos al cambio., dando oportunidades iguales a todos, tanto a aquellos que han logrado desarrollar habilidades y destrezas como a aquellos que no las posean o en los que sencillamente no han sido anteriormente entrenados, imperando ahora la equidad y desechando la discriminación, pues no todos tenemos las mismas oportunidades de aprendizaje, atendiendo las desigualdades, las diferencias de aprovechamiento del conocimiento

Al pretender una educación de calidad, es necesario que a más de considerar las diferencias de individualidad que cada uno posee en su adaptación al medio, y en la producción de conocimiento, hagamos énfasis en el desarrollo de su creatividad y en la innovación de las destrezas que permitan participar en los cambios continuos, que se presentaren en la vida y así pueda generar su propio aprendizaje que le será útil a lo largo de su vida, formando personas solidarias, justas, consecuentes y activas atendiendo responsablemente el medio ambiente y los derechos de los demás.

Debemos mejorar la educación del medio en el que nos encontramos, es decir, debemos partir de nuestro hogar para luego encaminarnos a una sociedad más global. Si pensamos de ésta manera entonces es conveniente que generemos o entrenemos nuevos procesos de gestión en el centro de nuestro trabajo convirtiéndonos en organizaciones eficientes y participativas, basando nuestro objetivo en mejoramientos continuos abiertos a la interacción con el entorno que tanto necesita.

Concluyo mi análisis retomando la frase del maestro de nuestro Libertador, Simón Rodríguez. "*Lo que no se hace sentir no se entiende y lo que no se entiende, no interesa*". Es pues, nuestro deber como formadores de juventudes desarrollar aprendizajes significativos de tal manera que el estudiante se interese por potencializar todo aquello que Dios le propició en su bondad para beneficio de toda la humanidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Covey Stephen, “Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”: Paradigmas y Principios. Buenos Aires, Séptima Edición, 2000, cap2
- Constitución Nacional de la República del Ecuador, 2008
- Chiavenato I, “Administración de Recursos Humanos”. Bogotá: Mac Graw - Hill. Interamericana, S.A. 1994.
- Plan Decenal de Educación 2006 - 2015 <http://dech.gob.ec/doc/politicas.pdf>.
- Hill, Winfred; Teorías Contemporáneas del Aprendizaje; Paidós, Buenos Aires, 1976.
- Nélide Zaitegui de Migue, “Disrupción en las aulas problemas y soluciones “Ministerio de Educ. y Ciencia del Gobierno Vasco, Secretaría Técnica 2006.
- Murillo Javier Torrecila “Revista Iberoamericana de Eficacia Escolar “ RINACE 2003 – 2011 <http://www.rinace.net/estadoseficacia2.html>
- Javier Murillo Rosa Blanco, Inés Aguerriendo, Gloria Calvo, Gabriela Cares, Leonor Cariola, Eduardo Fabara, Liliana Miranda, Rosario Rivero, Marcela Román, y otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Unesco, Chile 2008, 222 págs.
- Baquero, Ricardo. "Vigotsky y el aprendizaje escolar". Buenos Aires. Editorial Aique S.A. 1997.
- Ausubel David, “Adquisición y retención del conocimiento, Paidòs, México 2000.
- Ausubel, David P. y Otros "Psicología Educativa". México DF. Editorial Trillas S.A. 1976.
- Typhon Anastasia, Voneche Jacques “La génesis social del pensamiento, Paidòs México 2000

- Delor Jacques. “la Educación es un Tesoro, ediciones Unesco para el siglo XXI
- Fabara Eduardo. Documentos, ppt. de clases Magistrales U.A.S.B
- http://teoriaeducativaugm.blogspot.com/2010_02_01_archive.html
- http://issuu.com/cesarmedina/docs/_tica_profesional
- Posición del Observatorio de Políticas Educativas <http://www.opecch.cl/comunicaciones/comunicado2.pdf>
- http://www40.brinkster.com/ccarrasc/Teor%C3%ADa_del_aprendizaje_significativo_de_David_Ausubel.doc
- <http://www.frasescelebres.net/frases-de-dialogo.2.html>
- INEC, http://www.inec.gob.ec/web/guest/rep_inf
- http://WWW.iberamericano.es.wikipedia.org/wiki/Convenio_Andr%C3%A9s_Bello
- Graffe, Gilberto José. Gestión educativa para la transformación de la escuela. Rev. Pedagógica. [online]. set. 2002, vol.23, no.68, p.495-517.

ANEXO # 1

PERSONAL DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA



Personal Docente que participo en las Encuestas



ESTUDIANTEL DEL COLEGIO SARA SERRANO QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA



Estudiantes del Segundo Año Bachillerato en Administración que



Estudiantes del Tercer Año Bachillerato en Ciencias



Estudiantes del Segundo Año Bachillerato en Ciencias

ANEXOS # 2

ANEXOS ENCUESTAS

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

1. ¿Usted u otro miembro del grupo familiar, suelen brindar ayuda en las tareas a los estudiantes a su cargo?

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. ¿La Institución brinda apoyo especial para las estudiantes que necesitan, de modo que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. ¿cómo califica la relación que tienen los profesores o las profesoras, con las estudiantes del año en que se encuentra su representada?

MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

4. ¿Cómo califica la actitud que tienen los directivos de la Institución con los familiares de las alumnas?

MUY RESPETUOSA RESPETUOSA POCO RESPETUOSA NADA RESPETUOSA

5. Cómo califica el trabajo de los directivos de la institución?

MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

6. ¿A su representada le gusta permanecer en la Institución Educativa?

LE GUSTA MUCHO LE GUSTA LE GUSTA POCO NO LE GUSTA-TOTAL

7. ¿La Institución brinda apoyo especial para las estudiantes que necesitan, de modo que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE TOTAL

8. Su representada ha cambiado positivamente en actitudes y comportamientos debido a lo que le enseñan en la Institución? *Marque con una cruz en qué medida observó esos avances en cada uno de los aspectos señalados a continuación:*

ACTITUDES	MUCHO	ALGO	CASI NADA
RESPONSABILIDAD			
SOLIDARIDAD			
INTERÉS			
RESPETO			
COOPERACIÓN			

9. ¿En la institución resuelven los conflictos a través del dialogo y la negociación?

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE-TOTAL

10. Los maestros de la institución ofrecen confianza y se preocupan por atender las necesidades de sus representadas.

NINGUNO POCOS CASI TODOS TODOS TOTAL

ANEXO # 3
ENCUESTAS AL CUERPO DIRECTIVO

1. MANTIENE COMUNICACIÓN PERMANENTE CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
2. PROMUEVE EL DESARROLLO COMUNITARIO CON LA PARTICIPACION DE TODOS
LOS ACTORES EDUCATIVOS
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
3. SUPERVISA EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES POR PARTE
DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCION
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
4. ASESORA AL PERSONAL DOCENTE EN METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA A FIN
QUE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES SEAN SIGNIFICATIVOS Y
FUNCIONALES
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
6. ORGANIZA LA PLANIFICACION DEL PLANTEL CON LA COLABORACION DEL
PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
7. INSENTIVA AL PERSONAL A QUE ASISTA A CURSOS DE MEJORAMIENTO
PROFESIONAL
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
8. HACE SEGUIMIENTO CONTINUO AL TRABAJO DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
9. ESTIMULA Y RECONOCE EL DESEMPEÑO EFICIENTE DEL PERSONAL QUE
LABORA EN LA INSTITUCIÓN
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 10.SANCIONA EL INCUMPLIMIENTO DEL PERSONAL DE ACUERDO CON LAS NORMAS
VIGENTES
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 11.IDENTIFICA LAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES PARA MEJORAR LA GESTION
DE LA EDUCACION
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐

ANEXO # 4

ENCUASTAS AL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA (25)

1. CONOZCO Y ENTIENDO LA VISIÓN Y MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
2. GENERALMENTE SOY ALENTADO A COMPARTIR MIS
CONOCIMIENTO/EXPERIENCIAS CON LOS DEMÁS
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
3. LAS REUNIONES DE MI EQUIPO RESULTAN DE UTILIDAD PARA
REALIZAR MI TRABAJO
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
4. EN MI INSTITUCIÓN, TRABAJAMOS JUNTOS PARA RESOLVER LOS
PROBLEMAS DE LA ORGANIZACIÓN
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
5. EN MI INSTITUCION, HE PRESENCIADO QUE ALGÚN COMPAÑERO(A) HA
SIDO VÍCTIMA DE ACOSO O MALTRATO (POR SEXO, RAZA, EDAD, ETC.)
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
6. ME PREOCUPO POR EL APRENDIZAJE E INTERESES DE MIS
ESTUDIANTES
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
7. HE SEGUIDO LOS CURSOS DE ACTUALIZACION DOCENTE QUE
ORGANIZA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
8. ESTOY DISPUESTO A DEPONER MIS ACTITUDES POR CONSEGUIR
MEJORES RESULTADOS EN MI DESEMPEÑO DOCENTE
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
9. TENGO CONFIANZA EN LAS HABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS
INSTITUCIONALES PARA REALIZAR SU TRABAJO
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
10. MI TRABAJO ES EVALUADO EN FORMA JUSTA
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐

ANEXO # 5
ENCUESTAS A LAS ESTUDIANTES
DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA (200)

- 1 CONOZCO Y ENTIENDO LA VISIÓN Y MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 2 MIS MAESTROS DEMUESTRAN PREOCUPACIÓN EN MIS INTERESES Y APRENDIZAJES COMO. ESTUDIANTE
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 3 EL PERSONAL QUE LABORA EN MI INSTITUCIÓN ES AMABLE Y DEMUESTRA UN TRATO CORDIAL EN TODO MOMENTO
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 4 EN MI INSTITUCIÓN, TRABAJAMOS JUNTOS PARA SACARLA ADELANTE
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 5 EN MI INSTITUCION, HE PRESENCIADO QUE ALGÚN COMPAÑERO(A) HA SIDO VÍCTIMA DE ACOSO O MALTRATO (POR SEXO, RAZA, EDAD, ETC.)
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 6 LAS CLASES QUE RECIBO SON INTERESANTES PRODUCTIVAS Y MUY PARTICIPATIVAS
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 7 TENGO CONFIANZA EN LAS HABILIDADES QUE POSEO PARA APRENDER CADA DÍA
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 8 CUENTO CON MIS PADRES EN LA ATENCION Y SOLUCIÓN DE DIFERENTES CIRCUNSTANCIAS, TAREAS, REUNIONES, QUE SE DEMANDAN EN EL COLEGIO
- 9 MI APRENDIZAJE ES EVALUADO EN FORMA JUSTA
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 10 MIS PADRES ESTÁN INTERESADOS EN MANTENER UNA PARTICIPACION ACTIVA CON LA INSTITUCION

ANEXO # 6

ENCUESTAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL COLEGIO SARA SERRANO DE MARIDUEÑA (5)

- 1 CONOZCO Y ENTIENDO LA VISIÓN Y MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 2 REALIZO MI TRABAJO CON EFICIENCIA Y RESPONSABILIDAD
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 3 LOS DOCENTE, DIRECTIVOS Y ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN SON AMABLES Y DEMUESTRAN UN TRATO CORDIAL EN TODO MOMENTO
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 4 EN LA INSTITUCIÓN, TRABAJAMOS JUNTOS PARA SACARLA ADELANTE
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 5 HE PRESENCIADO QUE ALGÚN COMPAÑERO(A) HA SIDO VÍCTIMA DE ACOSO O MALTRATO (POR SEXO, RAZA, EDAD, ETC.)
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 6 EL AMBIENTE DE TRABAJO CON LOS DIRECTIVOS ES AGRADABLE
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 7 TENGO CONFIANZA EN LAS HABILIDADES QUE POSEO PARA MEJORAR LA IMAGEN INSTITUCIONAL
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 8 PROCURO ATENDER DE MANERA EFECTIVA A LAS PERSONAS QUE DEMANDAN DE MIS SERVICIOS, OFRECINEDOLES TODO LO RELACIONADO A MI COMPETENCIA.
- 9 MI DESEMPEÑO ES EVALUADO EN FORMA JUSTA
NUNCA ☐ RARA VEZ ☐ MUCHAS VECES ☐ SIEMPRE ☐
- 10 EL RESTO DEL PERSONAL DE LA COMUNIDAD SE SIENTE SATISFECHO CON EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO.

ANEXO # 7

TABULACION DE LAS ENCUESTAS DIRECTIVOS (PERSONAS ENCUESTADAS (5))

# PREGS.	NUNCA	RARA VEZ	MUCHAS VECES	SIEMPRE	TOTAL
1		1	2	2	5
2		1	3	1	5
3		2	1	2	5
4	1	2	1	1	5
5		2	1	2	5
6		1	2	2	5
7			2	3	5
8	3	1	1		5
9			3	2	5
10		1	2	3	5
TOTAL	4	11	18	18	

ANEXO # 8

TABULACION DE LAS ENCUESTAS DOCENTES (PERSONAS ENCUESTADAS 25)

# PREGS.	NUNCA	RARA VEZ	MUCHAS VECES	SIEMPRE	TOTAL
1	18	2	3	2	25
2	15	5	2	3	25
3	5	8	9	3	25
4	10	5	8	2	25
5	9	6	4	6	25
6	0	1	19	5	25
7	2	6	12	5	25
8	7	7	5	6	25
9	3	3	14	5	25
10	15	4	4	2	25
TOTAL	84	47	80	39	

ANEXO #9

TABULACION DE LAS ENCUESTAS ESTUDIANTES (PERSONAS ENCUESTADAS 200)

# PREGS.	NUNCA	RARA VEZ	MUCHAS VECES	SIEMPRE	TOTAL
1	140	40	10	10	200
2	50	84	41	25	200
3	25	124	30	21	200
4	50	83	40	27	200
5	111	61	12	16	200
6	8	60	97	35	200
7	87	32	25	56	200
8	88	52	35	25	200
9	52	72	35	41	200
10	86	75	23	16	200
TOTAL	697	683	348	272	

ANEXO #10

TABULACION DE LAS ENCUESTAS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO (PERSONAS ENCUESTADAS 5)

# PREGS.	NUNCA	RARA VEZ	MUCHAS VECES	SIEMPRE	TOTAL
1	1	1	2	1	5
2			3	2	5
3		3	2		5
4		3	2		5
5	4	1			5
6		2	2	1	5
7			2	3	5
8			3	2	5
9		1	2	2	5
10		4	1		5
TOTAL	5	15	19	11	

ANEXO #11

MATRIZ DE TALLER # 1

TALLER N° 01.			
DÍA 28 DE MAYO DE 2011			
HORARIO (8.00-18.00)	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RESPONSABLES
8.00- 10.00	Apertura del Taller. Presentación 1. Motivación 2. Las teorías del aprendizaje y su efecto en la educación 3. Objetivos, delimitaciones y resultados esperados. 4. Definiciones conceptuales 5. La visión y misión del colegio Sara Serrano	Lecturas relacionadas Trabajo en equipo.(procurar que la interacción entre los integrantes sea lo más cordial y eficaz posible) Exposición y debate Lluvia de ideas	Director. Coordinador del taller N° 01 Especialista Gerencia Educativa Participantes
10.00-11.00	6. Delineamientos del ejercicio docente, como factor determinante en la educación	Exposición	Especialista en Gerencia educativa
11.00– 11.30	Receso		
11.30 – 13.00	7. La Comunicación Importancia Clases.: Comunicación interna Comunicación externa Horizontal- Vertical Comunicación eficiente y eficaz Conclusiones	Exposición Lectura individual y luego socialización de ideas Trabajo en equipo Plenaria y exposición de los equipos Evaluación	Especialista en Comunicación. (Equipo de docentes)
13.00 -14.00	Almuerzo		
14.00- 1500	8.Comunicación organizacional Origen y antecedentes Desarrollo	Humor (fomentar la risa, la alegría y las bromas) Exposición (Diapositivas)	Especialista invitado
15.00-18.00	9. El líder, un constructor del clima Institucional.. Competitividad y Liderazgo El líder, promotor del capital intelectual y emocional de su organización	Juego de roles Exposición Técnica del Rompecabezas Exposición de los grupos.	Especialista invitado

	Conclusiones Despedida	Preguntas Plenaria de grupos	
--	---------------------------	---------------------------------	--

ANEXO # 12

MATRIZ DEL SEGUNDO TALLER “CAMINADO HACIA OBJETIVOS FIRMES”

TALLER N° 02.

DÍA 28 DE AGOSTO DE 2011

HORARIO

(8.00-18.00)-CONTENIDO-ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS-

RESPONSABLES

8.00- 10.00-Apertura del Taller.

Presentación

La cultura organizacional

El ejercicio docente y los Aspectos relevantes de su función -Visualización de un video sobre Teoría de la Cultura Organizacional.

Lecturas relacionadas

Trabajo en quipo. (Procurar que la interacción entre los integrantes sea lo más cordial y eficaz posible)

Exposición y debate-Coordinador del taller N° 02

Especialista: “Cultura organizacional”

Participantes

10.00-11.00-Analizando las características físicas. Emocionales, intelectuales de las adolescentes

Sistema de apoyo: Autonomía individual Y Valores -Lluvia de ideas

Exposición-Coordinador del taller N° 02

Especialista

“Cultura organizacional”

Participantes

11.00– 11.30-Receso

11.30 – 13.00-El docente un motivador de superación

-Exposición

Lectura individual y luego socialización de ideas

Trabajo en equipo

Plenaria y exposición de los equipos

Evaluación-Especialista invitado

13.00 -14.00-Almuerzo

14.00- 1500-- Tipos de aprendizajes

- Cómo Mejorar mi desempeño-Humor (fomentar la risa, la alegría y las bromas)

Exposición (Diapositivas)-Especialista invitado

15.00-16.00-Métodos y técnicas para un aprendizaje efectivo

-Visualización de video sobre motivación

Lluvia de ideas

Trabajo en equipo.

Exposición y debate-Especialista invitado

16.00-18.00-Cambiando la institución con la práctica de valores mas allá de los preceptos morales

Concienciando los valores que caracterizan a la Institución

Construcción del clima institucional

Estrategias de un proyecto educativo fundado en valores-Juego de roles

Exposición

Técnica del Rompecabezas

Exposición de los grupos.

Preguntas

Plenaria de grupos-Especialista invitado

ANEXO # 13

MATRIZ DEL TERCER TALLER “RELACIONÁNDONOS MEJOR”

TALLER N° 03.			
DÍA 30 DE OCTUBRE DE 2011			
HORARIO (8.00-18.00)	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RESPONSABLES
8.00- 10.00	Apertura del Taller. Presentación El clima Institucional Clima de tipo autoritario Clima de tipo autoritario paternalista Clima de tipo participativo	Dinámica Motivadora Lecturas relacionadas Trabajo en equipo.(procurar que la interacción entre los integrantes sea lo más cordial y eficaz posible) Exposición y debate	Coordinador del taller N° 03 Especialista en el tema de Clima laboral Participantes
10.00-11.00	Calidad de vida laboral	Exposición	Especialista invitado
11.00– 11.30	RECESO		
11.30 – 13.00	Satisfacción laboral Estudio de Casos	Exposición Lectura individual y luego socialización de ideas Trabajo en equipo Plenaria y exposición de los equipos Evaluación	Especialista
13.00 -14.00	ALMUERZO		
14.00- 1500	Aspectos del clima laboral	Exposición (Diapositivas)	Especialista invitado
15.00-16.00	Proceso organizacional	Visualización de un video sobre proceso organizacional Trabajo en equipo. Exposición y debate	Especialista invitado
16.00-18.00	Diseño organizacional • Delimitación de funciones de acuerdo al rol • Con relación a la reducción del tamaño de la institución *Despedida	Audición recreativa Exposición Técnica del Rompecabezas Exposición de los grupos. Preguntas	Especialista invitado

		Plenaria de grupos	
--	--	--------------------	--

ANEXO # 14

MATRIZ DEL CUARTO TALLER "FORTALECIENDO LA INTEGRACIÓN" TALLER N° 04.			
DÍA 18 DE DICIEMBRE DE 2011			
HORARIO (8.00-18.00)	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RESPONSABLES
8.00- 10.00	Apertura del Taller. Presentación Eficacia organizacional Importancia Eficacia organizacional educativa	Técnica de relajación Juego de roles Lecturas relacionadas Trabajo en equipo.(procurar que la interacción entre los integrantes sea lo más cordial y eficaz posible) Exposición y debate	Coordinador del taller N° 04 Especialista: Cultura organizacional Participantes
10.00-11.00	Relación entre clima y cultura organizacional	Exposición	Especialista invitado
11.00- 11.30	RECESO		
11.30 – 13.00	Comportamiento organizacional Aspectos generales	Exposición Lectura individual y luego socialización de ideas Trabajo en equipo Plenaria y exposición de los equipos Evaluación	Especialista invitado
13.00 -14.00	ALMUERZO		
14.00- 1500	Comportamiento organizacional Importancia	Humor (fomentar la risa, la alegría y las bromas) Exposición (Diapositivas)	Especialista invitado
15.00-16.00	Tipos de cultura organizacional ✓ Diseño organizacional ✓ Delimitación de funciones de acuerdo al rol ✓ Con relación a la reducción del tamaño de la institución	Visualización de un video sobre motivación Lluvia de ideas Trabajo en equipo. Exposición y debate	Especialista invitado
16.00-18.00	<ul style="list-style-type: none"> Análisis del Código de convivencia a partir de nuevas realidades 	Juego de roles Exposición Técnica del Rompecabezas Exposición de los grupos. Preguntas	Especialista invitado

		Plenaria de grupos	
--	--	--------------------	--